

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

**Effets du travail en Entreprise de Travail Adapté
sur les travailleurs reclassés dans ce type de
structure.**

Les travailleurs reclassés en ETA présentent-ils une altération
de leur bien-être du fait de cette situation de travail
particulière ?

Auteur : Isabelle PLETINCKX
Promoteur : David BOURGUIGNON
Lecteurs : Daniel CORNEROTTE, Patrick GODART
Année académique 2018-2019
Master en économie politique et sociale

Remerciements

Je voudrais tout d'abord adresser mes plus vifs remerciements à mon mari, Janika, pour son soutien de tous les instants qui m'a permis de me sentir en capacité de réaliser ce mémoire en gonflant mon estime et ma confiance en moi et en la maintenant à flots.

Je dois ensuite remercier mon Papa, qui par son parcours de vie, son engagement au sein de mouvements sociaux et son combat quotidien en faveur des plus exclus et fragilisés de notre société, a fait de moi une citoyenne du monde sensibilisée depuis son plus jeune âge au sort de ces personnes et à la nécessité d'agir pour faire « bouger » les choses.

Je dois également remercier Hélène Leleux, compagne FOPES du groupe de Tournai, qui m'a écoutée dans les moments de doutes et de craintes et qui m'a soutenue dans ce processus au long cours par sa relecture attentive et ses critiques pertinentes.

Je voudrais également souligner l'appui et l'aide apportés par Sacha, mon fils aîné, qui m'a permis de mieux appréhender les statistiques et leur lecture.

Il me faut, par ailleurs, mettre ici en exergue le soutien et la patience de mes deux collègues directes, Caroline et Kasia, qui m'ont supportée et soutenue dans les derniers instants de rédaction de ce mémoire en me libérant du temps pour m'y consacrer et en prenant soin de ma santé physique et mentale par leurs saines collations, encouragements et moments de rire.

Je ne voudrais pas oublier de remercier ici toutes les personnes qui m'ont permis l'accès aux différents publics interrogés : Mesdames Marielle Dubois, Kathleen Capelle, Simon, Nikola, Marina, Christian, Alain, Céline ...et tant d'autres ; personnes sans emploi, travailleuses et travailleurs de l'Entreprise de Travail Adapté (ETA) d'Enghien ou d'ailleurs qui ont accepté de répondre à mon questionnaire et sans qui ce mémoire n'aurait pas pu voir le jour.

Je veux enfin remercier Monsieur Bourguignon pour sa disponibilité, son accompagnement de qualité et ses conseils dans l'élaboration du présent mémoire ainsi que les membres de ma Commission Mémoire et plus particulièrement Monsieur Godart qui m'a permis l'accès, en m'en ouvrant grandes ses portes, à l'ETA d'Enghien dont il occupe la Direction. Je voudrais également adresser un énorme merci à Monsieur Biot qui a accepté de remplacer au pied levé Monsieur Cornerotte au sein de ladite Commission.

REMERCIEMENTS	5
<u>1</u> INTRODUCTION	<u>11</u>
<u>2</u> PLANTONS LE DÉCOR	<u>15</u>
2.1 QU'EST-CE QU'UNE ETA ?	15
2.2 HISTORIQUE DES ETA EN BELGIQUE : DE L'ATELIER PROTÉGÉ À L'ENTREPRISE DE TRAVAIL ADAPTÉ.....	17
2.3 L'ETA D'ENGHIEN	19
<u>3</u> CADRE THÉORIQUE.....	<u>23</u>
3.1 LA VALEUR DU TRAVAIL	26
3.2 LES FONCTIONS DU TRAVAIL	27
3.3 STIGMATE, STIGMATISATION ET DISCRIMINATION	31
3.3.1 LE STIGMATE ET LA STIGMATISATION	32
3.3.1.1 Définitions	32
3.3.1.2 Catégorisation, stéréotype et préjugé	36
3.3.2 LA DISCRIMINATION	38
3.3.3 LES CONSÉQUENCES DE LA STIGMATISATION ET DE LA DISCRIMINATION	39
3.3.4 LES CONSÉQUENCES SUR LE BIEN-ÊTRE	43
3.3.4.1 La honte et la culpabilité, conséquence de la stigmatisation et de la discrimination	43
3.3.4.2 L'estime de soi	44
3.3.4.3 La satisfaction à la vie	46
3.3.5 LES RESSOURCES POUR FAIRE FACE À LA STIGMATISATION ET LA DISCRIMINATION	47
3.3.5.1 Le modèle de rejet-identification au groupe pour faire face à la stigmatisation.....	48
3.3.5.2 L'appartenance à de multiples groupes pour faire face à la stigmatisation	48
3.3.6 STIGMATISATION DES PERSONNES HANDICAPÉES ET ACCIDENTÉES DE TRAVAIL	49
3.3.6.1 Handicap et stigmatisation.....	49
3.3.6.2 Situation particulière de la personne victime d'accident de travail.....	52
<u>4</u> PROBLÉMATIQUE ET HYPOTHÈSES	<u>57</u>
4.1 PROBLÉMATIQUE.....	57
4.2 HYPOTHÈSES	58
4.2.1 HYPOTHÈSE LIÉE À PLACE DE LA VALEUR « TRAVAIL »	58
4.2.2 HYPOTHÈSES LIÉES AUX FONCTIONS DU TRAVAIL DE JAHODA.....	59
4.2.3 HYPOTHÈSE LIÉE AU POSITIONNEMENT PERSONNEL	60
4.2.4 HYPOTHÈSE LIÉE À LA STIGMATISATION ET À LA DISCRIMINATION	61
4.2.5 HYPOTHÈSE LIÉE AU MODÈLE REJET-IDENTIFICATION AU GROUPE.....	61
4.2.6 HYPOTHÈSE LIÉE À L'APPARTENANCE À DE MULTIPLES GROUPES	62
4.2.7 HYPOTHÈSE LIÉE À L'ESTIME DE SOI.....	62

4.2.8	HYPOTHÈSE LIÉE À LA HONTE ET LA CULPABILITÉ	63
4.2.9	HYPOTHÈSE LIÉE À LA SATISFACTION À LA VIE.....	63
5	MÉTHODOLOGIE	65
5.1	ECHANTILLONNAGE	65
5.2	PROCÉDURE	73
5.3	ANALYSE DES DONNÉES	75
5.3.1	ANALYSES UNIVARIÉES DE LA VARIANCE.....	75
5.3.1.1	Importance de la valeur travail	75
5.3.1.2	Fonctions du travail de Jahoda.....	76
5.3.1.2.1	Fonction manifeste du travail	76
5.3.1.2.2	Fonctions latentes du travail.....	78
5.3.1.3	Contexte social et Variables intergroupes.....	85
5.3.1.3.1	Perception personnelle	85
5.3.1.3.2	Relations interpersonnelles-stratégies de défense.....	87
5.3.1.4	Conséquences sur le Bien-être.....	90
5.3.1.4.1	Estime de soi	90
5.3.1.4.2	Satisfaction à la vie	91
5.3.1.4.3	Honte et culpabilité.....	92
5.3.2	ANALYSES CORRÉLATIONNELLES.....	94
5.3.2.1	Effets des conditions sur les variables valeur travail et les variables liées aux conditions manifestes et latentes du travail de Jahoda.....	94
5.3.2.2	Effets des conditions sur les variables de perception personnelle (positionnement personnel et perception de la discrimination personnelle) et les variables de stratégies de défense intergroupes (identification au groupe et appartenances multiples	95
5.3.2.3	Effets des conditions sur la variable valeur travail, les variables liées aux fonctions de Jahoda et les variables de perception personnelle (positionnement et perception personnelle de la discrimination).....	96
5.3.2.4	Effets des conditions sur la variable valeur travail, les variables liées aux fonctions de Jahoda et les variables de stratégie de défense intergroupes (appartenance multiple et identification au groupe).....	97
5.3.2.5	Effets des conditions sur les variables estime de soi, honte et satisfaction à la vie .	98
5.3.2.6	Effets des conditions sur les variables estime de soi, satisfaction à la vie, honte et les variables liées à la perception personnelle (discrimination et positionnement).....	99
5.3.2.7	Effets des conditions sur les variables estime de soi, satisfaction à la vie, honte et les variables liées à des stratégies de défense (identification au groupe et appartenances multiples).....	100
5.3.2.8	Effets des conditions sur les variables estime de soi, variables de la valeur travail et variables liées aux fonctions manifeste et latente de Jahoda	100
6	DISCUSSIONS	104

6.1	ANALYSES UNIVARIÉES DE LA VARIANCE.....	104
6.1.1	CONCERNANT LA PLACE DE LA VALEUR TRAVAIL	104
6.1.2	CONCERNANT LES FONCTIONS DU TRAVAIL DE JAHODA	104
6.1.3	CONCERNANT LE CONTEXTE SOCIAL	105
6.1.3.1	Perception personnelle	105
6.1.3.2	Concernant les relations interpersonnelles-stratégies de défense.....	106
6.1.4	CONCERNANT LES CONSÉQUENCES SUR LE BIEN-ÊTRE	106
6.2	ANALYSES CORRÉLATIONNELLES	107
6.2.1	FONCTIONS LIÉES AU TRAVAIL DE JAHODA	107
6.2.2	PERCEPTION PERSONNELLE ET STRATÉGIES DE DÉFENSE : PERÇU DE LA DISCRIMINATION, POSITIONNEMENT PERSONNEL, APPARTENANCES MULTIPLES ET IDENTIFICATION À L'ENDOGROUPE.....	108
6.2.3	BIEN-ÊTRE : SENTIMENT DE HONTE, ESTIME DE SOI ET SATISFACTION À LA VIE	108
7	<u>CONCLUSIONS.....</u>	<u>110</u>
8	<u>BIBLIOGRAPHIE</u>	<u>113</u>
9	<u>ANNEXES.....</u>	<u>121</u>
9.1	ANNEXE 1 ANALYSE DE VARIANCE UNIVARIEE (VD : TENSIONS FINANCIERES).....	121
9.2	ANNEXE 2 ANALYSE DE VARIANCE UNIVARIEE (VD : CONTACTS SOCIAUX).....	123
9.3	ANNEXE 3 ANALYSE DE VARIANCE UNIVARIEE (VD : STRUCTURATION DU TEMPS).....	124
9.4	ANNEXE 4 ANALYSE DE VARIANCE UNIVARIEE (VD : ACTIVITES REGULIERES ET CONCRETISATION).....	126
9.5	ANNEXE 5 : ANALYSE DE VARIANCE UNIVARIEE (VD BUTS COLLECTIFS)	127
9.6	ANNEXE 6 : ANALYSE DE VARIANCE UNIVARIEE (VD STATUT SOCIAL)	128
9.7	ANNEXE 7 ANALYSE DE VARIANCE UNIVARIEE (VD ESTIME DE SOI)	130
9.8	ANNEXE 8 ANALYSE DE VARIANCE UNIVARIEE (VD SATISFACTION A LA VIE)	131
9.9	ANNEXE 9 : ANALYSE DE VARIANCE UNIVARIEE (VD HONTE ET CULPABILITE)	133
9.10	ANNEXE 10 : ANALYSE DE VARIANCE UNIVARIEE (VD PERCEPTION DE DISCRIMINATION PERSONNELLE)	134
9.11	ANNEXE 11 : ANALYSE DE VARIANCE UNIVARIEE (VD IDENTIFICATION-REJET AU GROUPE) ..	136
9.12	ANNEXE 12 : ANALYSE DE VARIANCE UNIVARIEE (VD POSITIONNEMENT PERSONNEL)	137
9.13	ANNEXE 13 ANALYSE UNIVARIEE DE LA VARIANCE (VD IMPERMEABILITE).....	138
9.14	ANNEXE 14 : ANALYSE UNIVARIEE DE LA VARIANCE (VD APPARTENANCE MULTIPLE).....	140
9.15	ANNEXE 15 : ANALYSE UNIVARIEE DE LA VARIANCE (VD IMPORTANCE DE LA VALEUR TRAVAIL)	143
9.16	ANNEXE 16 : ANALYSE CORRELATIONNELLE	144
9.17	ANNEXE 17 : QUESTIONNAIRE.....	150
9.18	ANNEXE 18 : ECHELLE DE LIKERT EN 7 POINTS A DESTINATION DES DEFICIENTS MENTAUX...	159
9.19	INDEX DES FIGURES	160

1 Introduction

S'intéresser aux effets du travail sur notre bien-être est avant tout une question de santé publique. En effet, depuis les années trente, période de grave récession économique qui a vu disparaître moult entreprises, les travaux de Marie Jahoda, et à sa suite de nombreux autres jusqu'à aujourd'hui, ont mis à jour les effets bénéfiques d'occuper un emploi sur le bien-être et la santé mentale et combien en être privé en est destructeur et peut, à termes, constituer un coût social et de santé importants, tant les effets du chômage sont toxiques et délétères. Se pencher sur les effets du chômage était une piste intéressante mais, comme dit plus haut, déjà exploitée à de nombreuses reprises.

Nous nous sommes alors penchés sur les divers circuits de travail existants et nous nous sommes rendu compte qu'il en existait de peu conventionnels. S'intéresser à ces situations particulières du circuit de travail pouvait se révéler intéressant mais aussi primordial afin de vérifier si les constats posés au travers des études évoquées dans les lignes ci-dessus pouvaient constituer une originalité pour la recherche.

Nous avons dès lors choisi de rencontrer cette originalité de recherche en nous intéressant aux Entreprises de Travail Adapté (ETA) où sont occupés des travailleurs souffrant de handicap, terrain qui n'a que peu ou prou été exploré.

A cet effet, nous avons contacté Monsieur Godart qui occupe la direction de l'ETA d'Enghien et qui nous en a ouvert grand les portes. Il nous a proposé de réaliser l'enquête de Management des Objectifs Sociaux pour les Entreprises de Travail Adapté (MOSTRA) mise sur pieds par le sociologue Sébastien Nahon, professeur à l'Université Catholique de Louvain site de Mons. Il est légitime, à ce moment-ci de la lecture, de se demander ce qu'est ce Management des buts sociaux. C'est tout simplement « *l'ensemble des activités qui concernent la planification, la mise en œuvre, le contrôle et l'amélioration continue des processus visant la satisfaction des besoins et attentes de la personne handicapée* » (Nahon, 2010) que l'on met à jour à l'aide d'une enquête quantitative adaptée au public particulier des ETA et construite par Sébastien Nahon et ses collaborateurs. Cette enquête doit être réalisée par une personne extérieure à l'entreprise tous les deux ans et permettre de répondre au plus près aux besoins des ouvriers au sein de l'ETA.

C'est avec plaisir que nous avons donc réalisé cette enquête, qui nous a permis de prendre contact avec le terrain, de gagner la confiance du personnel et de finalement mettre en exergue une réalité qui nous était inconnue : une ETA accueillie, certes des personnes

handicapées physiques, mentales ou sensorielles, mais également des travailleurs reclassés, c'est-à-dire des travailleurs ayant subi un accident de la vie ou de travail les positionnant dans une incapacité d'inclusion dans le circuit classique du monde du travail. Nous avons donc pu répondre à notre besoin de recherche originale d'un milieu et d'un public particuliers non-explorés jusque-là ! C'est finalement cette enquête qui a permis la maturation de ce mémoire et qui a été à l'origine de nos réflexions et de nos questionnements que nous allons énumérer dans les lignes suivantes :

Ces travailleurs reclassés et handicapés bénéficient-ils des mêmes effets des fonctions du travail mises à jour par les travaux de Marie Jahoda ou certaines de ces fonctions sont-elles déficitaires ? Le bien-être de ces travailleurs n'est-il pas atteint du fait de leur situation particulière de travail ?

En effet, lorsqu'un accident de travail ou une maladie survient au cours de la carrière d'un travailleur, il peut laisser des séquelles physiques et psychologiques permanents (Baril & Martin, 1993). Le parcours de réinsertion professionnelle des inaptes au travail peut être semé d'embûches et les conditions du retour à l'emploi peuvent être difficiles, qu'ils soient réinsérés chez leur employeur « d'avant » l'accident ou qu'ils doivent affronter le marché du travail. L'accidenté se retrouve alors vulnérable socialement et professionnellement (ibidem). Baril et Martin (1993) remarquent qu'avant leur accident ou maladie, les travailleurs possédaient le travail ainsi que la santé pour l'accomplir et qu'ils se retrouvaient, brutalement, du jour au lendemain, sans aucun des deux. Les inaptes ont donc tous une santé défaillante et doivent se mesurer à la dure réalité du marché du travail avec les capacités physiques qui leur restent.

S'intéresser à leur bien-être au travail, c'était donc l'occasion de mettre en lumière des personnes dont le handicap n'est pas inné, mais survenu brutalement, parfois du fait de leur faute, erreur ou déconcentration ; handicap qui les a obligés à trouver une réinsertion dans un milieu particulier fortement connoté et stéréotypé socialement. C'était également une occasion de rendre visible ces personnes victimes d'une double traumatisme : se sentir et se percevoir comme un « déclassé » pour le circuit du travail classique et entrer dans une groupe social fortement stigmatisé lui aussi, celui des personnes handicapées.

C'est sur ces questions que nous nous pencherons dans le cadre de ce mémoire et plus particulièrement sur la situation des travailleurs reclassés qui souffrent certes d'un handicap mais d'un handicap qui n'est pas inné puisqu'apparu à la suite d'un accident de la vie ou de travail.

Nous avons donc décidé de nous intéresser à cet échantillon d'opportunité pour mener nos recherches, tout en le comparant pour que nos travaux soient valides au personnel handicapé du même ETA, à des travailleurs peu qualifiés occupés, comme le propose l'ETA d'Enghien, à du conditionnement ou du travail à la chaîne et à un groupe de chômeurs.

Nous allons analyser le phénomène non seulement sous l'angle personnel au travers des travaux de Jahoda mais aussi nous centrer sur le contexte social en associant, à ces mesures, des items mesurant la perception personnelle de la discrimination, le positionnement personnel. Nous mesurerons ensuite les stratégies mises en place par les personnes pour faire face à la discrimination au travers d'items d'identification à l'endogroupe ou d'appartenances multiples.

Dans une troisième partie nous mesurerons les conséquences pour l'individu sur son bien-être et sa santé mentale en effectuant une évaluation les indicateurs que sont l'estime de soi, le sentiment de honte et la satisfaction à la vie.

Nous allons pour ce faire dans un premier temps exposer le cadre théorique de ces travaux pour ensuite développer la problématique soulevée et les moyens mis en œuvre pour tenter d'y répondre.

Enfin, après avoir communiqué les résultats de cette étude, nous en discuterons pour tenter de comprendre les effets produits sur nos différents groupes d'individus, et plus particulièrement sur celui des travailleurs reclassés en ETA afin de pouvoir répondre à notre question de départ : ***Les travailleurs reclassés en ETA présentent-ils une altération de leur bien-être du fait de leur situation de travail particulière ?***

2 Plantons le décor ...

Avant d'entamer le cadre théorique de nos travaux, il nous semblait opportun d'expliquer au lecteur ce qu'est une entreprise de travail adapté (ETA), quels en sont les objectifs, le projet particulier et les contours et enfin comment le projet des ETA est né en Belgique et plus particulièrement à Enghien, notre terrain d'étude. Cela devrait lui permettre de mieux appréhender la nécessité publique d'entreprises de ce type permettant aux personnes souffrant de handicap de bénéficier des fonctions que le travail apporte à tout individu et encore plus nécessaires pour un public fragilisé et stigmatisé comme peuvent l'être les personnes handicapées.

2.1 Qu'est-ce qu'une ETA ?

« Les Entreprises de Travail Adapté (ETA) sont des entreprises d'économie sociale qui ont pour mission prioritaire l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (physique, mental, psychique) » (EWETA, 2019) et pour pouvoir rencontrer cette mission, elles offrent au personnel qui y travaille non seulement un salaire garanti, un statut social et une sécurité d'emploi garantis par un contrat de travail mais aussi des conditions de travail adaptées à chaque situation de handicap et de qualification spécifiques rencontrées par le membre du personnel. On y rencontre donc une très grande variété de profil de travailleurs en leur sein. Il peut s'agir de personnes au handicap visible : moteur, physique, sensoriel mais aussi de personnes qui ont vécu un accident de travail ou de la vie qui les a conduits à souffrir d'un handicap permanent (ibidem).

Les ETA sont des entreprises à part entière présentant un public spécifique de travailleurs. Elles sont donc actives sur le marché ordinaire où elles vendent leurs services et productions en répondant aux mêmes contraintes économiques qu'une entreprise du circuit « classique » : respect des délais, qualités des services et produits...(Ibidem)

Elles s'en distinguent toutefois par l'objectif social qu'elles développent : elles se veulent avant tout être le support de l'intégration à la réalité sociale et au fonctionnement de l'entreprise pour ces personnes.

Les ETA sont également couplées à des considérations sociales. Leur objectif prioritaire n'est pas, comme une entreprise « classique » la recherche de profit et d'atteinte de quotas de production maximaux mais l'adaptation du travail tout en apportant qualité et satisfaction à leurs clients et personnels.

Pour atteindre ces objectifs, elles se veulent fiables et professionnelles en présentant une grande capacité de flexibilité et d'adaptabilité pour répondre au mieux aux besoins et questions de ses clients et sous-traitants (ibidem).

« Elles sont actives dans plus de vingt secteurs différents, ce qui permet Les ETA se distinguent donc des entreprises « classiques » par le fait :

— qu'elles sont des partenaires fiables et respectueux des réglementations et de leurs travailleurs ;

— qu'elles des emplois de qualité, outil d'intégration sociale et d'épanouissement à des personnes habituellement en difficulté sur le marché de l'emploi ;

— qu'elles ont la volonté de servir leurs clients de manière qualitative et durable ;

— qu'elles offrent des services sur mesure, au même titre que les entreprises traditionnelles, qui répondent au mieux aux besoins et demandes des clients ainsi qu'aux cahiers des charges.

» (EWETA, 2019)

En conclusion, nous pouvons affirmer que les ETA ont la volonté affichée de jouer les équilibristes entre d'une part, la production qui se veut de qualité et répondant aux demandes de leurs clients et du marché économique et d'autre part la revalidation et le reclassement socioprofessionnel des personnes handicapées. Les critères d'évaluation des activités de production (quantité, qualité, type et style) auxquels on se réfère dans les ETA sont hétérogènes, on pourrait dire individualisés, tant en ce qui concerne les personnes que vis-à-vis des biens ou des services produits (ibidem).

Nous proposons maintenant au lecteur, après avoir expliqué ce qu'est une ETA, ses contours et ses objectifs, de brosser rapidement l'historique des ETA et de notre terrain d'étude et de décrire les activités qui y sont développées afin qu'il soit en possession de tous les éléments de compréhension faisant partie du tableau de cette recherche.

2.2 Historique des ETA en Belgique : de l'atelier protégé à l'entreprise de travail adapté.

C'est à la fin de la seconde guerre mondiale qu'une préoccupation majeure apparaît : quatre années de guerre ont profondément marqué notre société européenne et il était urgent au vu de leur nombre et des revendications, de permettre aux personnes mutilées par ces terribles années ou handicapées de naissance, d'être prises en charge et d'être insérées sur le marché du travail.

Il a fallu attendre treize ans et l'année 1958 pour que les politiques passent des réflexions à l'action concrète et qu'une première loi traitant du reclassement social des personnes handicapées soit promulguée. C'est avec cette loi que naît la notion d'« Atelier Protégé » permettant aux personnes souffrant de handicap d'accéder à un emploi. La même loi permet la création d'un organisme national ayant pour objectif de répondre aux attentes de la loi et d'atteindre cette visée de reclassement. (EWETA, 2019)

En 1963, une loi organique définit plus clairement les contours de cet organisme en instituant le Fonds National de Reclassement Social des Personnes Handicapées (FNRS PH) qui permettra en 1964 que le premier Atelier Protégé agréé ouvre ses portes : on y propose essentiellement de l'occupationnel pour les personnes handicapées qui y sont encadrées par des moniteurs. *« Cette loi imposait une série de conditions à ces établissements d'aide sociale collective dépendant du Fonds national de reclassement social des handicapés. On ne peut parler des ateliers protégés sans évoquer ce Fonds, organisme subsidiant à l'époque. Il dépendait, en 1963, du Ministère de l'Emploi et du Travail. Il disposait de moyens financiers, provenant notamment d'un prélèvement de 7,5% sur les primes d'assurances-transport, d'assurances-incendie et d'assurances contre les accidents du travail. Ce budget lui permettait de mener à bien sa mission et de constituer des réserves financières. »* (EWETA, 2019)

Pour être agréés et subsidiés, les Ateliers Protégés se devaient de répondre aux dispositions de l'article 47 qui stipule qu'ils doivent accueillir des personnes reconnues handicapées par le Fonds National et présentant un handicap mental de plus de 20% ou un handicap physique de plus de 30% leur interdisant l'inclusion sur le marché du travail classique. Les personnes handicapées doivent y être employées dans le cadre d'un contrat de travail et bénéficier de condition d'hygiène et de sécurité adéquates (ibidem)

La décennie suivante verra naître d'autres ateliers protégés et, en 1978, les responsables d'Ateliers Protégés se rassemblent et créent l'EWETA, une fédération qui défendra les intérêts de leurs entreprises aux niveaux juridique, économique et social(ibidem).

Les années 80 et les problèmes communautaires verront le transfert de la compétence de la personne handicapée, qui était jusque-là fédérale, vers les Communautés et ensuite les Régions. Cette communautarisation et ensuite régionalisation s'est faite en plusieurs phases par le truchement de divers Décrets et arrêtés implémentant le caractère communautaire puis régional de ces matières. *« Malgré cela, les règles et le financement des allocations aux handicapés, en ce compris les dossiers individuels « du privé » et les règles relatives à l'intervention financière pour la mise au travail de travailleurs handicapés, octroyées aux employeurs occupant des personnes handicapées, restent de la compétence fédérale »* (EWETA, 2019)

Il faut véritablement attendre les années 90 pour que l'emploi procuré par les Ateliers Protégés soit reconnu comme un véritable emploi et soit déconnoté de sa vision occupationnelle. Cette reconnaissance passera par les pouvoirs publics qui accordent dès lors l'entièreté de la couverture sociale aux travailleurs de ces Ateliers. Un décret a été voté à cet effet en 1991(ibidem).

La fin de cette mutation est opérée en 1995 quand les Ateliers Protégés changent officiellement de nom pour devenir des Entreprises de Travail Adapté (ETA). Par cette modification de dénomination, la réalité d'entreprise est mise en exergue, soulignant par la même occasion que l'occupation qui y est proposée est un véritable emploi avec les mêmes contours et exigences que dans le monde du travail classique. Un décret d'avril 1995 modifie en outre la condition d'admission à un emploi en ETA des personnes handicapée. Il y précise qu'est *« considérée comme handicapée toute personne mineure ou majeure présentant une limitation importante de ses capacités d'intégration sociale ou professionnelle à la suite d'une altération de ses facultés mentales, sensorielles ou physiques, qui engendre la nécessité d'une intervention de la société »*. (Décret 6 avril 1995)

« Cette année marque également la naissance de l'Agence pour la Vie Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées – l'AWIPH, organisme public de la Région Wallonne (EWETA, 2019) Elle fusionne et met en œuvre les compétences du Fonds communautaire pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées et du Fonds de soins médico-socio-pédagogiques. C'est encore l'AWIPH qui agréé les ETA et

octroie des aides matérielles aux personnes handicapées. Elle participe au subventionnement des formations et mises au travail du personnel des ETA. (Ibidem)

Enfin, en 2017, le Code réglementaire de l'action sociale et de la santé est voté. Il vient consolider les modes de subsidiation des ETA.

Aujourd'hui, en 2019, il existe en Région Wallonne et Germanophones cinquante-cinq ETA et treize ETA en Région de Bruxelles-capitale agréées occupant plus de 9000 travailleurs dont 8000 souffrent de handicap. Il faut malgré tout signaler que, malgré la *success-story* de l'ETA d'Enghien -dont nous allons évoquer l'histoire dans les lignes qui suivent- et de quelques autres qui font figures d'exception, depuis 1989, plus aucune nouvelle ETA n'a vu le jour et que leur nombre a même diminué depuis quelques années consécutivement à la faillite de plusieurs d'entre elles et à la fusion d'autres (ibidem).

Penchons-nous maintenant plus précisément sur l'ETA « Entraide par le Travail » d'Enghien.

2.3 L'ETA d'Enghien

A la suite du vote de la loi de 1963, l'année 1966, quelques Enghiennois sensibilisés à cette problématique entament les démarches permettant la création d'un Atelier Protégé pour personnes handicapées et invalides de mutuelle. Cet Atelier Protégé est installé dans un bâtiment exigu de la Rue du Sac à Enghien. Il est placé sous la direction de monsieur Thollebeek et y sont employés quelques ouvriers s'attellant essentiellement aux travaux de petite menuiserie, de réparation du mobilier, de cannage et de rempaillage de chaises. Cet Atelier rencontre un certain succès et compte déjà en 1968 quinze travailleurs. (ETA Enghien, 2019)

L'Atelier Protégé a très vite besoin de plus d'espace pour développer et diversifier ses activités et recherche dès le début des années septante, un endroit plus spacieux pour mener à bien ces divers projets. En attendant d'y parvenir, il a été contraint de délocaliser ses activités de conditionnement dans les locaux inoccupés de l'Ecole Communale. C'est également à cette époque qu'une importante modification du Conseil d'Administration intervient où place est faite aux Mutualités Chrétiennes de Tournai qui en assumeront la gestion financière (ibidem).

En 1974, l'Atelier Protégé grandit encore et occupe trente travailleurs. L'ASBL achète un terrain Boulevard d'Arenberg sur lequel il construit un nouveau bâtiment lui permettant de développer toujours plus ses activités de conditionnement (ibidem).

Le succès des activités de conditionnement est toujours croissant et de gros problèmes de stockage se font jour. Tout cela mène, au début des années 2000, l'Atelier Protégé devenu entretemps ETA, à rechercher un autre immeuble répondant à ces besoins.

Ce sera chose faite en 2001, lorsqu'une opportunité de rachat d'un bâtiment dans le zoning industriel d'Enghien se fait jour. L'ETA s'y installe début 2003 et y développera toujours plus son pôle conditionnement (ibidem).

Aujourd'hui, l'ETA croît toujours et développe de nouveaux projets d'agrandissement. Il a pour objectif d'offrir aux septante personnes employées en son sein, handicapées ou reclassées, un travail valorisant synonyme d'intégration réussie dans la société. Par son sérieux et son respect des conditions d'un marché économique très exigeant. Celle-ci a su, avec le temps, fidéliser une clientèle variée dans des secteurs où les concurrents, tels que les prisons, sont fort présents sur le marché. Le conditionnement représente à lui seul 95% des activités de l'ETA d'Enghien qui en a fait une hyperspécialisation. « *Cette hyperspécialisation implique, à la fois, une mobilisation constante face aux demandes ponctuelles des entreprises et un matériel adéquat* » (ETA Enghien, 2019). Toutefois, le conditionnement manuel reste majoritaire, Il comprend les travaux de façonnage, la mise de colsons de sécurité, le collage, l'assemblage électrique et électronique, l'étiquetage de textiles ainsi que le triage, comptage, pesage... L'ETA d'Enghien a pour ambition de pouvoir répondre à toutes les demandes de sous-traitances dans ce secteur (ibidem).

Face à cette polyvalence dans le conditionnement, l'ETA "L'Entraide Par le Travail" a développé et maintenu l'activité qu'il proposait à son origine alors qu'il était encore Atelier Protégé, activité artisanale presque éteinte aujourd'hui : le rempaillage et le cannage de chaises.

En conclusion, malgré les difficultés de concilier exigence du marché économique et bien-être au travail de ces employés particuliers, le Directeur actuel, Monsieur Godart, met tout en œuvre pour assurer la viabilité de l'Entreprise de Travail Adapté par la mise en place d'une infrastructure et des techniques de gestion adaptées aux contraintes et réalités du marché. « *Le*

succès de l'ETA réside incontestablement dans la recherche constante d'activités compétitives et rentables, la motivation et l'intégration des travailleurs handicapés et le choix judicieux de leur encadrement. Bref, aujourd'hui, l'ETA "L'Entraide Par le Travail" est une entité sociale et économique où ces deux notions importantes doivent constituer une symbiose dans l'intérêt même de la personne handicapée. » (ETA Enghien, 2019)

Tout ce beau projet répondant à la nécessité vitale pour la santé mentale d'occuper un emploi, que nous allons développer dans le cadre théorique qui suit au travers des travaux de Marie Jahoda, ne peut occulter le fait que ce public particulier rencontre la stigmatisation et la discrimination du fait que ces personnes soient porteuses de caractéristiques particulières (handicap et travail au sein d'une ETA) qui les rendent différents de la norme et qui pourraient impacter leur bien-être.

Toutes ces précisions apportées, nous pouvons maintenant entamer le cadre proprement dit de cette recherche.

3 Cadre théorique

De manière générale, bien souvent, lorsque nous rencontrons quelqu'un pour la première fois, assez rapidement, une des questions abordée dans la conversation se réfère à son statut professionnel et à la fonction qu'il occupe. Ceci démontre à suffisance à quel point le travail exercé est une constituante essentielle de notre identité mais aussi de notre statut et de notre appartenance à un groupe social et à quel point la valeur « travail » occupe une place centrale dans nos existences, celui-ci étant l'axe central autour duquel viendra s'articuler notre construction identitaire et en conséquence notre appartenance à un groupe social.

Mais qu'est-ce qu'un groupe social ?

En nous référant aux travaux de Tajfel et Turner, nous pouvons dire que le groupe social est *« Une collection d'individus qui se perçoivent comme membres de la même catégorie sociale, partagent quelque engagement émotionnel dans cette définition commune d'eux-mêmes, et atteignent un certain degré de consensus à propos de l'évaluation de leur groupe et de leur appartenance à celui-ci. »* (Tajfel et Turner, 1986)

La personne peut appartenir simultanément à plusieurs groupes sociaux (Tajfel et Turner, 1979) qui contribueront, chacun à des degrés divers, à la construction de qui elle est, de son identité. La construction de cette identité peut être édiflée par son appartenance à une école, une faculté universitaire, à un groupement culturel, à un club de sport ou de loisirs, ...et cette liste n'est, bien sûr, pas exhaustive. Ces diverses appartenances sont la conséquence de choix que la personne pose à un moment donné de son parcours de vie. L'emploi occupé participe de cette construction identitaire par l'appartenance à une corporation professionnelle, marquée et évaluée socialement (Royer, 2002). Ceci, nous le rappelons une nouvelle fois, n'est possible que par la place centrale qu'occupe dans nos sociétés occidentales la valeur « travail ».

Si nous nous penchons brièvement sur cette valeur « travail » que nous aborderons dans le premier point de cadre théorique, nous pourrions constater que cette valeur n'a pas toujours recouvert les mêmes notions et qu'elle a évolué au cours de l'histoire (Fragnières, 1987).

Lorsque nous aurons dessiné les contours de cette valeur « travail », nous nous pencherons sur les travaux de Marie Jahoda (Jahoda, 1981) qui a non seulement mis à jour sa valeur centrale mais a découvert au cours d'une étude sur un groupe de chômeurs en Basse-Autriche qu'il occupait plusieurs fonctions salutaires pour l'épanouissement et le bien-être psychologique de tout individu, en supplément de l'appartenance au groupe social des travailleurs et qu'en être

privé peut avoir des conséquences délétères pour l'individu. Elle ne s'est pas posé la question des situations de travail et d'emploi particulières et peu conventionnelles comme l'est le travail en ETA, tant comme personne handicapée que comme personne reclassée dans ce type de structure.

Notre objet d'étude plus particulier est le groupe des travailleurs reclassés en ETA, même si dans le même temps nous intéresserons aux travailleurs handicapés afin de établir des comparaisons.

Pour rappel, une ETA est une entreprise proposant un emploi à des personnes handicapées leur permettant de façon salubre de jouir d'un bien-être et épanouissement personnel important. Il est malgré tout clair que cette population handicapée ou reclassée, -du fait de sa particularité liée à son handicap ou à l'endroit où se pratique l'activité professionnelle assimilé au handicap et à l'image stéréotypée des « Ateliers Protégés » dans l'inconscient collectif-, est susceptible d'être rejetée et discriminée, comme le soulignaient Croizet et Leyens en 1993 dans leurs travaux. Il est légitime, au regard des particularités de ce public, de nous demander comment ces fonctions sont opérantes chez les individus qui ne sont pas des travailleurs « classiques » mais employés au milieu d'ouvriers handicapés physiques, mentaux ou sensoriels au sein d'une entreprise de travail adapté (ETA).

Il est également indispensable de nous intéresser à ce que sont un stigmat, la stigmatisation et la discrimination. Ceci nous permettra d'envisager correctement nos hypothèses de recherche et de trouver une réponse aux questions suivantes : nos travailleurs reclassés ne se sentent-ils pas stigmatisés ou discriminés ? S'identifient-ils à ce groupe de travailleurs handicapés occupés au sein de l'ETA ? Le rejettent-ils ?

Pour répondre à ces questions, nous présenterons également les moyens et stratégies mis en œuvre par les personnes stigmatisées pour préserver leur bien-être psychologique comme, entre autres, l'identification/le rejet du groupe d'appartenance au travers des travaux de Branscombe et al. (1999) ou l'appartenance à de multiples groupes étudiée par Haslam et collaborateurs, (2011) en Australie sur des populations de sans domicile fixe (SDF).

Enfin, nous nous demanderons si leur bien-être est atteint du fait de leur appartenance à ce groupe particulier dans lequel ils ont « atterri » de manière accidentelle, si leur bien-être est atteint au travers des questions suivantes : ne sont-ils pas honteux de cette situation ?

Présentent-ils un bon indice de satisfaction à la vie ? L'estime qu'ils ont pour eux-mêmes ne s'en trouve-t-elle pas atteinte ? Les modèles de Diener pour la satisfaction à la vie, de Rosenberg pour l'estime de soi et Ekman et ses collaborateurs pour le sentiment de honte et de culpabilité seront présentés.

Ci-dessous, se trouve le schéma suivi pour la présentation du cadre théorique : nous partirons de la perception personnelle de l'individu en nous intéressant à la valeur que recouvre le travail dans nos sociétés occidentales. Nous évoquerons, dans un deuxième moment les travaux de Jahoda pour expliquer les différentes fonctions procurées par un emploi. Dans un second moment, nous nous centrerons sur le contexte social : en effet le public particulier étudié est rangé, par les groupes sociaux dominants, dans une catégorie stigmatisée. Nous examinerons, dès lors, au travers des concepts de stigmat, stigmatisation et discrimination, les effets sur la santé et le bien-être de ces groupes marginalisés. Nous envisagerons ensuite les stratégies que les individus appartenant à ces groupes peuvent mettre en place pour y faire face pour enfin examiner de plus près ce qu'elle signifie pour le groupe des personnes handicapées et accidentées du travail ou de la vie et reclassées.

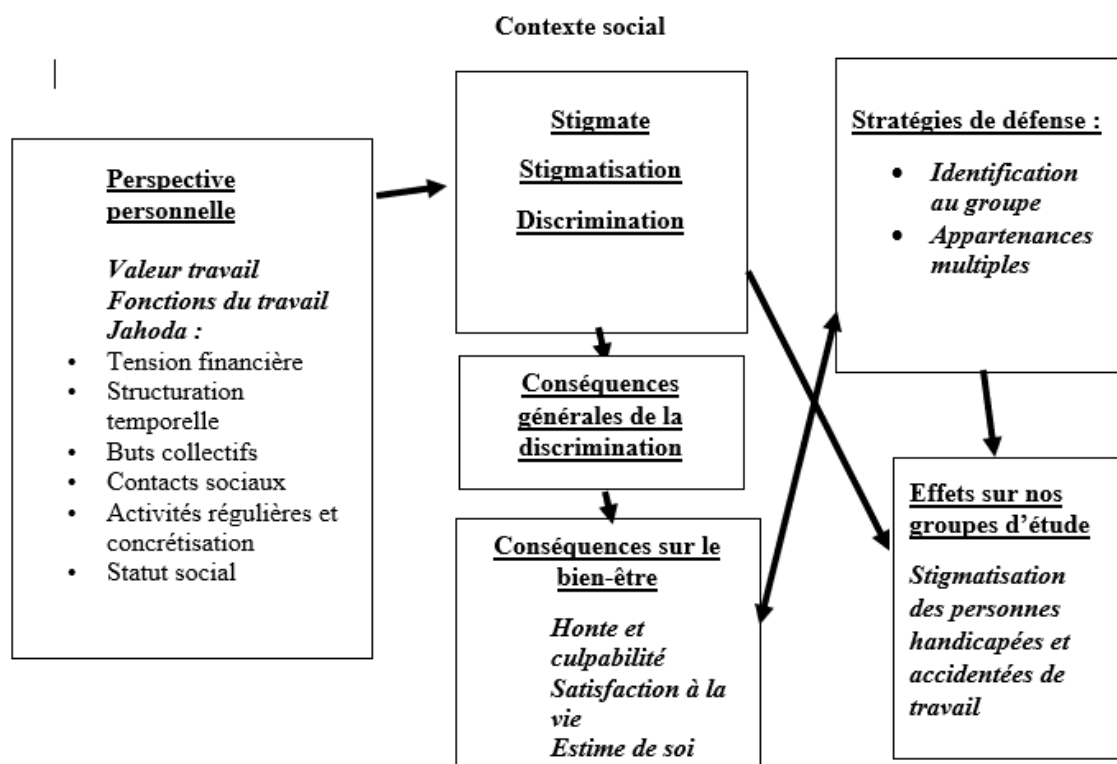


Figure 1 Plan de la présentation théorique

3.1 La valeur du travail

Dans nos sociétés occidentales, comme évoqué *supra*, le travail occupe une place centrale et est un des fondements de notre économie de marché. Il est non seulement, ce qui permet l'accès à la consommation mais également l'insertion sociale (Royer, 2002).

Le travail salarié est une des caractères dominant dans nos sociétés occidentales et est défini comme suit par le sociologue Dominique Royer (Royer, 2002) « *c'est l'activité humaine visant à créer, produire, entretenir des biens et des services. C'est une action soumise à un but et il y a dépense d'énergie physique ou mentale. Elle est isolable parmi les activités humaines car spécialisée comme tâche et décomposée dans la durée. Elle fait l'objet d'une évaluation monétaire, c'est aussi un objet d'échanges et de coordination* ».

Sa valeur, sa perception et ses connotations (Fragnières, 1987) n'ont pas toujours été identiques au cours de l'histoire. Nous évoquerons ci-dessous brièvement afin de constater que la valeur travail n'a pas toujours été figée et identique, les différentes perceptions qu'elle a recouvertes au cours de notre histoire, de la plus ancienne à la plus actuelle.

Lorsque l'on remonte aux écrits bibliques de la Genèse, on pourra découvrir que le travail est la résultante d'une punition et un signe de déchéance : il y est écrit que « *Tu produiras ton pain à la sueur de ton front ; femme, tu enfanteras dans la douleur* » (Bible, Genèse). Dans l'Antiquité grecque, le travail intellectuel et politique est réservé à l'homme libre et à l'élite tandis que le travail manuel est l'apanage de l'esclave. Dans la Rome antique, c'est le trépied permettant aux femmes d'enfanter le *tripalium* qui a donné en français le mot travail, ce *tripalium* est aussi un instrument de torture (Méda, 1995)

Au fur et à mesure des siècles, dans une société tout empreinte de valeurs judéo-chrétiennes, il apparaîtra comme ce qui permet d'atteindre le salut de l'âme. Il devient donc l'instrument d'une récompense et d'une rédemption (Rouault, 1986).

Avec Luther et la Réforme, arrive la conception du travail défini comme une vocation. Le travail est lié à l'appel de Dieu. C'est Lui qui écrit notre destinée et exercer un travail correspond à cette visée qu'Il a développée pour chacun d'entre nous. C'est donc le travail qui donne un sens à la vie. Cette idée datant du 16^{ème} siècle se retrouve aujourd'hui encore en filigrane dans certaines théories des relations sociales tentant de mettre en avant l'idée de la satisfaction au travail, de la motivation de l'homme au travail, de l'épanouissement dans le travail (Vauchez, 2006).

Pour Marx, le travail est ce qui permet au capitaliste de réaliser une plus-value. Le capitaliste doit donc l'exploiter en le divisant pour pouvoir thésauriser du capital. Le travail devient une cassure avec la vie car il aliène l'ouvrier « des temps modernes », en le rendant étranger à sa nature profonde (Le Golf 2002).

Aujourd'hui, grâce au travail qui est devenu un emploi, le travailleur obtient un statut social mais aussi des droits dérivés de cette situation (Fragnières, 1987). Ce changement de la représentation du travail est important. Nous l'évoquerons *infra* en parlant des travaux de Marie Jahoda, il occupe diverses fonctions manifeste et latentes. Toute notre vie humaine est construite autour de lui : nos études sont une préparation au monde du travail, avant même d'être source d'épanouissement personnel ou de sagesse, notre parcours professionnel s'arrête pour laisser place à la retraite à un âge fixé par les conventions collectives de travail ou les lois. Le travail est un temps réglementé de l'extérieur par opposition à un temps pour soi.

Occuper un emploi nous permet également de préserver notre bien-être. En effet, comme nous l'évoquerons dans les lignes qui suivent, en être privé a non seulement des effets délétères sur la santé mentale d'un individu mais le positionne en dehors de la norme de la société en l'exposant à la stigmatisation, la discrimination et au rejet.

Notre vie est donc complètement articulée autour du travail et de sa valeur qui en sont les piliers centraux. Dans notre société où le plein-emploi est un lointain mirage et où le chômage augmente sans cesse, nous pouvons légitimement nous demander comment les personnes sans emploi ou ayant un statut de travailleur discordant par rapport à la norme, construisent le sens de leur vie et comment cette valeur travail centrale à nos sociétés fait échos au sein de ces groupes particuliers.

Ce travail qui se raréfie de plus en plus, rencontre diverses fonctions qui ont découvertes par Marie Jahoda et qui permettent, au-delà du simple fait de gagner sa vie, de construire le sens de cette valeur travail tout en maintenant notre santé mentale. Ces travaux d'une importance capitale, nous allons maintenant les évoquer dans le point suivant.

3.2 Les fonctions du travail

Les travaux de Marie Jahoda qui sont le cœur de la présente recherche, ont étudié les effets et les conséquences du chômage sur l'individu à Marienthal, en Basse-Autriche. Elle a réalisé avec le concours de collaborateurs ses travaux en 1930, période de crise économique

mondiale majeure (appelée Grande Dépression) faisant suite au crash boursier de New York d'octobre 1929 (Galbraith, 1989) qui a entraîné dans sa chute la quasi-totalité des bourses mondiales et qui a vu la fermeture de nombreuses usines. Marienthal, où existait une usine de textile, principal pourvoyeur d'emploi de la ville, ne connut malheureusement pas un autre destin que celui de bon nombre d'entreprises de l'époque. La fermeture de cette usine permit à Marie Jahoda d'observer que petit à petit, les individus sombrèrent dans la misère sociale la plus profonde, privés d'emploi mais aussi des revenus procurés par lui.

Elle constata avec ses collaborateurs que la nourriture vint à manquer (elle était même rationnée) que la consommation d'aliments carnés et l'achat de vêtements baissa sensiblement mais que bien plus encore l'esprit et la vie communautaires, fort présents jusque-là, disparurent peu à peu. La vie sociale s'en trouva affectée par une désertion massive des fêtes, de participation à des associations ou des mouvements syndicaux. Plus personne ne mettait la Communauté au cœur de ses préoccupations et les individus délaissés ne se tinrent plus informés par la lecture de journaux ou l'écoute de la radio. La ville finit par perdre toute sa cohésion sociale.

Ce constat amena nos chercheurs à questionner plus particulièrement le rapport au temps du chômeur et à sa déformation sous l'effet du chômage. Les enquêtes menées démontrèrent que la conscience du temps s'efface : les chômeurs ne parvenaient plus à décrire avec précision la façon dont ils avaient occupé leur journée. Marie Jahoda et ses collaborateurs en retirèrent que la perte durable de l'emploi conduisait non seulement à une désocialisation par la baisse des interactions sociales mais aussi à un puissant sentiment d'inutilité morale (Jahoda, 1981).

Ces observations lui ont permis de formaliser un des modèles les plus utilisés à l'heure où nous écrivons ces lignes (Jahoda, 1981 ; Bourguignon et Herman, 2005 fonctions : le modèle privatif.)

Elle a mis à jour, au travers de ces recherches que l'emploi remplissait plusieurs fonctions dont une est manifeste : l'emploi confère au travailleur un salaire.

Les conditions de travail permettent également l'émergence de fonctions latentes qui sont au nombre de cinq : l'emploi crée la possibilité de contacts sociaux et d'expériences partagées régulièrement avec des personnes qui ne font pas partie de la cellule familiale. Au travail, le travailleur côtoie d'autres personnes, différentes de celles de sa famille, il lui permet donc « *de découvrir d'autres champs de la réalité sociale qui lui permettent des expériences sociales diversifiées et organisent du soutien social* » (Herman, 2007). Le travailleur sans

emploi est quant à lui privés de ces contacts, de ces expériences et de ce soutien ayant bien souvent pour conséquence un très grand isolement.

L'emploi structure le temps de la journée du travailleur, mais aussi de sa semaine, de son année. Il permet à l'individu de se situer, dans le passé, le présent et le futur. En complément, il lui donne un sens et, si on supprime cette structure temporelle, le temps devient « désigné ». Prenons un exemple : ce qui fait le sens, la valeur du congé ou du week-end, c'est le temps consacré au travail qui le précède, même si ce temps est contraignant et contrôlé. Comme susdit, supprimer totalement cette structure met les chômeurs en présence d'un temps « désigné ».

L'emploi oblige le travailleur à une activité régulière et quotidienne qui lui permettent de maintenir et développer ses compétences et maîtrises. Sans cette obligation, le travailleur sans emploi développe une certaine apathie.

L'emploi est ce qui permet au travailleur de se lier à des buts et à un sens de la finalité communs, qui ne peut se réaliser qu'en interaction avec d'autres travailleurs au sein de l'entreprise. Le chômeur, qui est privé de ces interactions quotidiennes et de ces efforts collectifs pour atteindre les objectifs fixés développe un puissant sentiment d'inutilité.

L'emploi définit, non seulement, la position sociale mais aussi le statut et l'identité sociale de l'individu dans la société lui permettant ainsi la création d'un réseau social dépassant les barrières du cadre familial. Rappelons ici, comme évoqué précédemment, ces personnes dont nous faisons connaissance : la question première qui émerge assez naturellement, lors de ces tous premiers moments de conversation, est la quête de la connaissance de la profession de l'individu face à nous, comme partie intégrante de ce qui le constitue en profondeur. Jahoda en conclut que le chômeur ne souffre pas seulement d'une absence de statut, il souffre encore bien plus encore d'une véritable mutilation de son identité profonde.

Marie Jahoda souligne de manière appuyée que ce sont ces fonctions latentes de l'emploi dans nos sociétés industrialisées qui permettent d'appréhender la motivation qui pousse un individu à travailler au-delà du simple fait de gagner de l'argent lui permettant d'assurer sa subsistance et à comprendre pourquoi le travail peut représenter un support psychologique bénéfique au bien-être de la personne, et ce même lorsque les conditions de travail sont

néfastes. C'est aussi par ce biais qu'elle démontre à quel point le chômage est destructeur de ce bien-être psychologique par les béances qu'il laisse dans la vie des chômeurs, béances que ni les activités récréatives ou non de substitution à l'emploi, ni la famille, ni les associations sociales ne peuvent combler (Herman, 2007). Pour Jahoda, il vaut mieux être un travailleur, même si les conditions sont insatisfaisantes, qu'être chômeur.

Les travaux de Creed et de ses collaborateurs en 2003 dont nous utilisons les échelles validées dans la présente recherche vont dans le même sens que Jahoda : ils ont réalisé une étude sur 2250 personnes en situation de privation d'emploi auxquelles ils ont soumis un questionnaire final de 36 items questionnant les fonctions manifeste et latentes liées à l'emploi. Ils ont montré que ces fonctions latentes étaient modérément corrélées à la détresse psychologique, et que c'était également le cas pour la fonction manifeste rencontrant les grosses difficultés financières auxquelles sont confrontées les personnes sans emploi du fait de la diminution de leurs revenus. Ensemble, la privation que rencontre la personne sans emploi des bienfaits des fonctions liée au travail explique plus la moitié de la variance de la détresse psychologique. Ces travaux démontrent donc que les chômeurs ont moins accès aux fonctions latentes mais également que ces fonctions sont corrélées au bien-être. (Creed, 2003 ; Herman, 2007) Toutefois, cette théorie de Jahoda, confirmée par les travaux de Creed et ses collaborateurs a ses limites et deux théories existent et se confrontent : l'hypothèse de la privation qui est le modèle proposé par Jahoda et l'hypothèse de sélection qui prend le contre-pied en avançant que si les personnes sont au chômage, c'est par qu'elles sont ou ont été instables psychologiquement et ont développé ultérieurement le plus de risques de ne pas chercher du travail, de ne pas en trouver ou encore de le perdre. (In Herman, 2007) Une série d'études ont étayé cette hypothèse. L'une d'entre elles s'est penchée sur les prédicteurs de la recherche d'emploi (Wanberg C., Glomb T., Song Z. et Sorenson S., 2005).

D'autres études tentant de développer une critique du modèle de Jahoda existent (Winefield et Tiggemann, 1994 ; Roques, 2004b) qui commencent par souligner que le chômage est associé, comme écrit précédemment, à une diminution du bien-être psychologique (cf. Winefield, 1995, Roques, 1995, 2004a pour une synthèse). Comme le souligne Roques « Ces études montrent que, comparativement aux employés, les demandeurs d'emploi rapportent des niveaux élevés de détresse psychologique (Henwood & Miles, 1987), de dépression (Feather & O'Brien, 1986), et de faible niveau de confiance (Wanberg, Watt & Rumsey, 1996) ». Selon elle, ce modèle privatif conduit à justifier les résultats d'étude expliquant que les travailleurs sans emploi souffrent d'une altération de l'estime de soi et que

celle-ci est plus faible que chez les personnes occupant un emploi. L'absence des fonctions remplies par l'emploi expliquerait cette chute inexorable de l'estime de soi.

Après avoir explicité les fonctions que procure un emploi, nous allons nous centrer sur le contexte social. En effet, être chômeur ou travailleur reclassé en ETA, c'est être porteur d'une marque, d'une différence repérable, d'un statut qui différencie du commun des mortels celui qui rencontre l'un de ces statuts et qui peut, en conséquence de cela, engendrer chez lui un fort sentiment d'exclusion, d'ostracisme. Il peut donc se sentir stigmatisé et discriminé du fait de sa situation de non-emploi comme de sa situation particulière de travailleur reclassé dans une ETA ; c'est dans ce cadre conséquentiel que nous allons exposer ce que sont le stigmatisme, la stigmatisation, leurs conséquences pour notre bien-être et les stratégies qu'un individu peut mettre en place pour y faire face et y résister.

3.3 Stigmatisme, stigmatisation et discrimination

Dans une deuxième perspective, nous nous centrerons, comme annoncé, sur le contexte social. Cette centration peut recouvrir différentes facettes dans les recherches mais nous allons nous pencher plus particulièrement sur la stigmatisation, la menace du stéréotype, la discrimination et l'impact produit sur le bien-être des individus appartenant à un groupe stigmatisé et qui développeront des mécanismes et stratégies de défense tels que l'identification à son endogroupe d'appartenance ou le rejet de celui-ci et l'appartenance à de multiples groupes.

Nous n'oublions cependant pas que notre public d'étude est particulier et différent de ce qu'est un travailleur du circuit de travail classique puisque nous voulons mesurer l'effet des fonctions du travail sur l'individu handicapé ou reclassé qui travaille en ETA, individu qui est déjà pour hors du contexte de travail, victime d'exclusion et de stigmatisation dans notre société. Nous nous proposons de faire le point sur cette problématique à la suite de l'explication de ce qu'est la stigmatisation et ce même si, comme nous avons pu l'observer lors d'une enquête MOSTRA réalisée en 2017 au sein de l'ETA d'Enghien qui avait pour objectif la mise à jour d'objectifs sociaux prioritaires de management, les personnes handicapées employées au sein de cette structure y rencontrent un climat propice au bien-être, à la non-stigmatisation et au développement d'une image positive d'eux-mêmes, rencontrant probablement le modèle de Jahoda sur les fonctions manifeste et latentes du travail.

3.3.1 Le stigmatisme et la stigmatisation

3.3.1.1 Définitions

Si nous réalisons une petite recherche au dictionnaire de l'Académie Française (1935), le mot stigmatisme trouve son origine dans le grec ancien Stigma (**στίγμα**) dérivé du verbe stizō (**στίζω**) signifiant : piquer, tatouer, marquer au fer rouge. Le stigmatisme est une marque (faite avec le fer rouge), une flétrissure, une note d'infamie. L'expression latine *stigmata alicui inscribere (scribere)* signifie marquer quelqu'un. Dans la Grèce antique, on marquait au fer rouge ou au couteau les esclaves et les personnes qui ne se comportaient pas en fonction de la norme existante, qui allaient à l'encontre des règles de bonnes vie et mœurs et desquelles il fallait se tenir écartés (Chambry, traduction Lucien de Samostasse, 2015). Les marquer de la sorte permettait de les identifier clairement.

De nos jours, on se réfère à la définition établie en 1963 par Erving Goffman dans son livre *Stigma* (Goffman, 1963, p.13) qui définit leurs porteurs comme « *des personnes qui possèdent un attribut profondément discréditant les conduisant à ne pas être considérées comme des humains à part entière* ». En connotant la désapprobation, le dénigrement moral et l'ostracisme, cette définition rejoint la notion grecque de stigma évoquée ci-dessus.

Plus récemment, Croizet et Leyens (Croizet et Leyens, 2003, p.14) l'ont défini comme une caractéristique associée à des traits et des stéréotypes négatifs qui font en sorte que ceux qui se la voient attribuée perdront leur statut de personnes normales, seront rejetés et discriminés au point de faire partie d'un groupe particulier. Il y aura « eux » à la mauvaise réputation et « nous » les normaux.

De manière synthétique, nous pouvons dire qu'un stigmatisme est une affirmation de certains attributs qui deviennent porteurs d'une dévalorisation de statut et servant à affirmer et rendre visible les hiérarchies sociales. (Bourguignon, 2017)

La stigmatisation, quant à elle, est définie comme étant « *la possession de caractéristiques qui transmettent une identité sociale jugée comme inférieure dans une société donnée* » (Crocker et Major, 1989). Les personnes ainsi évaluées et présentant une caractéristique différente et dévalorisante aux yeux du groupe social dominant, comme la couleur de peau, le handicap, l'obésité, l'état de personne sans emploi... dès qu'elles sont repérées comme étant différentes

sont discriminées et exclues de ce groupe. La stigmatisation se situe donc bien dans les relations interpersonnelles et sociales.

D'après Herman et Bourguignon (2007), il existe quatre éléments fondamentaux pour définir la stigmatisation. Le premier d'entre eux est la possession par la personne d'un attribut négatif ; si nous nous référons à notre terrain d'étude : être porteur d'un handicap.

Le second élément fondamental est l'existence de stéréotypes négatifs-traits indésirables à l'encontre du groupe. Expliquons ici qu'« *un stéréotype est l'ensemble des croyances partagées par les individus envers un groupe social et qui rassemblent les caractéristiques personnelles, les traits de personnalités et les comportements des membres de ce groupe* ». (Yzerbyt et Schadron 1994 p.129). Nous pouvons ici reprendre le stéréotype négatif souvent associé aux ETA et véhiculé aujourd'hui encore par l'ancienne dénomination d'Ateliers Protégés où les personnes atteintes de handicap y étaient employées à des tâches de type occupationnel car bien incapables de faire autre chose. Nous pouvons penser que ce stéréotype est bien actif dans l'esprit des travailleurs reclassés dans ce type de structure en y étant associés aux personnes handicapées qui y sont employés.

Le troisième élément est l'expérience du rejet, bien souvent, les personnes handicapées sont rejetées et cantonnées dans leur milieu familial, « *le handicap renvoyant à un rapport social prenant appui sur la condition organique ou mentale d'individus pour instituer une différence irréductible et pour leur assigner une place sociale à part en leur imputant la cause de leur exclusion* » (Calvez, 1994)

Le quatrième élément est le fait que l'identité sociale du groupe soit négative : dans sa théorie de l'identité sociale, Tajfel en 1978 définit cette identité sociale comme la partie de la conception de soi que les individus se forment à partir de leur appartenance à un groupe social. L'hypothèse centrale est que l'image que la personne a d'elle-même dépend non seulement de son identité personnelle (ses caractéristiques personnelles : grand, blond, marié, handicapé...), mais aussi de ses identités sociales (qui proviennent de ses différents groupes d'appartenance : Belge, Européen, chrétien, Flamand, ingénieur, travailleur en ETA...) La valeur accordée à cette identité sociale est fonction de sa position dans la structure sociale : la connotation positive ou négative du groupe sera donc le résultat d'une analyse comparative entre son groupe social et les autres groupes sociaux (Tajfel & Turner 1979). Si la comparaison est avantageuse pour son groupe social, celui-ci bénéficiera d'une image positive ; si au contraire, la comparaison aboutit à un résultat négatif, le groupe aura une

image négative. Nous pouvons donc ici envisager pour nos travailleurs reclassés en ETA, qu'associés au stéréotype lié aux Ateliers Protégés d'antan et au public handicapé qui y travaille avec eux, ont été confiné dans une identité sociale négative qu'ils ont intégrée.

Goffman (1963) a tenté de définir trois types de stigmaté : les stigmatés tribaux, ceux liés aux anomalies du corps et ceux liés à la personnalité. Forte intéressante, cette typologie ne prend pas en compte les différences de traitement existant entre différents groupes stigmatisés : certains groupes le sont plus que d'autres. Pour répondre à cette question, Jones et collègues se sont penchés en 1984 sur cette question et ont mis en évidence six dimensions :

Ils ont mis à jour qu'il existait le stigmaté caché ou masqué. On le définit comme tel lorsque l'on peut le cacher, car non visible, L'individu peut donc cacher sa « tare ». Cela lui permet d'échapper aux remarques désobligeantes et vexantes ainsi qu'aux regards méprisants et comportements discriminatoires venant des groupes dominants (Allport 1954). Les stigmatisés utiliseront des techniques d'évitement : cela peut par exemple être le cas de nos travailleurs reclassés en ETA qui peuvent très bien dire à leur entourage amical qu'ils occupent un emploi, sans jamais vouloir préciser que c'est dans une ETA, par peur d'être assimilés au public handicapé les fréquentant et d'être traité, catégorisé comme lui ; ils cacheront cette identité sociale ou éviteront d'y faire allusion. L'invisibilité de ce stigmaté, plus que le stigmaté visible (Frable et coll. 1998) conduit à une perte d'estime de soi, d'anxiété (poids du secret à gérer) et d'aspect dépressifs (effet rebond : l'individu met en place des stratégies de contrôle mental en gardant toutes les pensées et émotions négatives et qui provoquent un retour en mémoire des infos que l'on tente d'effacer [Lane et Wegner 1995, Wegner 1992, Wegner et coll. 1987]).

Nous pouvons rencontrer un deuxième type de stigmaté : le stigmaté court. Il est nommé ainsi lorsqu'il est « transitoire », susceptible de varier dans le temps ou dans ses conséquences futures. Cela peut par exemple le cas d'une personne qui se retrouve au chômage et qui espère retrouver un emploi très rapidement.

Un troisième type de stigmaté est le stigmaté dérangeant : c'est un stigmaté qui entrave les relations sociales, c'est le cas par exemple, de personnes sourdes muettes, aveugles, handicapées mentales ou souffrant de bégaiement.

Existe encore le stigmatisme de qualité esthétique qualifié ainsi lorsqu'il rend l'individu laid ou repoussant. C'est le cas des personnes souffrant de déformations physiques, d'accidents physiques ou obèses, par exemple.

Le stigmatisme d'origine est le cinquième type que l'on peut rencontrer : il se réfère au caractère acquis ou non du stigmatisme et à la responsabilité de l'individu : il n'a pas fait ce qu'il fallait pour ne pas en arriver là. On trouve ici la notion de contrôlabilité qui renvoie aux moyens dont dispose une personne pour changer sa situation, pour éliminer son stigmatisme (Weiner et coll. 1988). L'individu est mis face à sa responsabilité dans ce qui lui arrive. Cela a des effets sur la santé mentale du stigmatisé : il aura honte et se sentira coupable s'il ne peut pas y remédier. Il pourra également adopter des comportements d'évitement et de repli sur soi (Allport 1954, Lewis 1971). Il existe également une autre dimension importante : plus la personne sera vue comme capable de sortir de son stigmatisme et n'y parvient pas, plus elle sera jugée sévèrement, plus elle sera rejetée et traitée durement (Weiner et coll. 1988). Les traitements négatifs infligés par le groupe dominant seront jugés raisonnables et moins discriminatoires que ceux à l'encontre d'un stigmatisme non contrôlable (Rodin et coll. 1989). C'est par exemple le cas des chômeurs qui sont jugés comme responsables du fait de ne pas trouver d'emploi parce qu'ils sont fainéants.

Nous avons enfin une dernière catégorie qui relève du stigmatisme périlleux : ce stigmatisme est perçu comme dangereux par les autres individus qui n'en sont pas porteurs. C'est le cas des personnes handicapées, par exemple. Nous y revenons *infra* lorsque nous parlerons de stigmatisation du handicap.

Ces six dimensions peuvent affecter les relations sociales et certaines de ces dimensions portent un poids plus important (Deaux et coll. 1995, Frable 1993) dans la vulnérabilité à la stigmatisation : celles renvoyant au stigmatisme périlleux, au stigmatisme masqué et au stigmatisme d'origine.

Le fait de disposer d'un stigmatisme et d'être l'objet de stéréotypes négatifs conduit les membres du groupe stigmatisé à être la cible de préjugés et faire l'expérience de la discrimination et du rejet (Goffman 1963 ; Jones, Farina, Hastorf, Markus, Miller, Scott 1984).

Mais qu'est-ce qu'un préjugé ? Et quelle différence y a-t-il entre un stéréotype et un préjugé ? Qu'est-ce que la discrimination ? Nous l'expliquons dans les lignes qui suivent.

3.3.1.2 Catégorisation, stéréotype et préjugé

Pour mieux connaître le monde et les choses et comme il ne peut connaître l'entière de la réalité humaine par lui-même, l'individu passera par une activité de catégorisation et de comparaison qui, pour déterminer la validité d'opinions, attitudes et croyances, passera par les opinions construites avant lui par d'autres, avant lui. C'est ainsi que pour Festinger (1971) : « *cette conception de la 'réalité sociale', basée sur le consensus, repose sur une distinction d'avec une 'réalité physique'.* » Elle est appelée catégorisation sociale et est un processus social et cognitif au moyen duquel l'individu découpe et organise différents ensembles sociaux en les classant dans des catégories qui vont accentuer les différences perçues entre lui et d'autres groupes (Tajfel, 1959). Elle est donc un processus automatique de base et dans le contexte social, la catégorisation conférera, au-delà de la simple existence de la catégorie en elle-même, une essence, une substantifique moëlle à celle-ci par la légitimation des catégories qu'elle opère. Nous plaçons les gens et les objets dans des catégories, des cases en fonction de l'idée qu'ils seraient détenteurs des mêmes caractéristiques et qu'ils auraient la même nature. Nous pouvons penser que c'est le cas de nos travailleurs reclassés qui, lorsqu'ils sont identifiés comme travailleur en ETA, se voient intégrés par les autres dans la catégorie « handicapés » et affublés des mêmes caractéristiques, stéréotypes que ce groupe stigmatisé. C'est donc bien, ce processus de catégorisation qui préside aux stéréotypes et en constitue l'essence. (Bruner & Tagiuri, 1954, cité par Yzerbyt et Schadron, 1999). Elle est en conséquence un processus majeur de la construction de l'Identité sociale. Mais qu'est-ce alors qu'un stéréotype ?

Un stéréotype est quant à lui une « image » qui se forme spontanément à partir « d'un cadre de référence donné », ce qui suppose donc une base de connaissances structurée (le cadre de référence) par un groupe social donné. *"Les stéréotypes sont donc un ensemble de croyances positives ou négatives partagées concernant des caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité, mais aussi souvent des comportements, propres à un groupe de personnes"* (Leyens, Yzerbyt & Schadron, 1996). Ils peuvent être neutres, positifs ou négatifs. Ce qui définit également le stéréotype, c'est la dimension de consensus qu'il recouvre : tout le monde le sait, il n'y a rien à expliquer, c'est comme cela. Nous connaissons tous les stéréotypes couramment véhiculés et peu remis en cause qui font que des Allemands de bons travailleurs, des Français des vantards, des chômeurs des fainéants, parasites et

incompétents (Herman et Van Ypersele, 1998), des handicapés des infréquentables, des noirs des apathiques, profiteurs et agressifs (e.g. Neels et Stroop, 1998 ; in Martens, Ouali, Van de Maele, Vertommen, Dryon et Verhoeven, 2005)...et la liste est encore longue. Les études sur les stéréotypes montrent qu'ils sont activés de manière presque automatique. Il s'agit, en effet, de croyances ancrées dès le plus jeune âge et certaines études tendent à montrer que vers six ou huit ans, l'essentiel des stéréotypes est acquis. Ces stéréotypes apparaissent donc comme des tendances innées et spontanées à généraliser et catégoriser les personnes. La formation du stéréotype consisterait donc à expliquer ce que les gens font (conduites, comportements) par ce qu'ils sont (essence, nature) ; c'est ce que l'on nomme une logique essentialiste, souvent couplée à une logique raciste. (Deswartes, 2019).

Si le stéréotype est collectif, descriptif, cognitif et adressé à une catégorie d'individus, le préjugé est quant à lui affectif et adressé à des individus d'un groupe (Allport, 1954 in Bourhis et al, 1999). Il reflète une attitude défavorable envers une ou plusieurs personnes en raison de leur appartenance à un groupe particulier. Si nous nous référons aux travaux de Bourhis et de ses collaborateurs « *un préjugé est défini comme une attitude négative existant envers des individus dans un groupe et reposant sur une généralisation erronée et rigide* » (Bourhis, Gagnon et Moïse, 1999). Ils ajoutent que « *les préjugés sont des attitudes problématiques dans la mesure où elles imposent des généralisations défavorables envers chacun des individus qui sont membres d'un groupe particulier sans égard aux différences individuelles existant à l'intérieur de chaque groupe* ». C'est ce versant affectif qui pousserait les personnes à adopter des comportements de discrimination à l'égard de groupes sociaux peu valorisés. Fiske en 1998, découvre que les préjugés qui sont d'ordre de l'affect ont tendance à donner lieu plus fréquemment à des comportements discriminatoires que les stéréotypes qui relèvent du cognitif. « *Il y aurait donc une primauté de l'affect (les préjugés) sur la cognition (les stéréotypes) au regard de la prédiction des comportements (la discrimination)* » (Fiske, 1998).

En synthèse, nous pouvons dire que la stigmatisation est l'attribut fait à une personne ou un groupe, attribut qui le dévalorisera et sera source de déviance. La situation de stigmatisation est loin d'être neutre, elle affecte profondément les membres des groupes qui sont porteurs du stigmate. Elle pourra être associée à des stéréotypes négatifs qui seront à l'origine des préjugés que nous venons d'explicitier et donneront naissance aux comportements discriminatoires que nous allons maintenant évoquer.

3.3.2 La discrimination

Refuser de louer un appartement à une personne parce qu'elle est au chômage, africaine ou handicapée, refuser l'entrée d'une discothèque à de jeunes originaires du Maghreb sont malheureusement des situations de discrimination qui se présentent encore couramment dans nos sociétés

La discrimination est une composante de la stigmatisation et Dovidio et Gaertner nous apprennent également que la discrimination est « *un comportement négatif envers des individus membres d'un exogroupe envers lesquels nous entretenons des préjugés* » (Dovidio et Gaertner, 1986). Elle serait donc la résultante d'un comportement négatif dirigé contre une ou plusieurs personnes du fait de leur appartenance à un groupe social spécifique tels que les chômeurs, les sans domiciles fixes, les femmes, les musulmans, les homosexuels, les personnes handicapées, ... Les comportements discriminatoires peuvent être de différents ordres s'étalant sur une large palette allant de l'indifférence au génocide et à la déportation en passant par une attaque à la propriété matérielle et physique d'autrui et le harcèlement (Bourhis, 2007).

Même si la discrimination semble, au travers de ces exemples et manifestations, une notion facile à appréhender, il n'en demeure pas moins difficile d'en établir une définition complète.

La discrimination et sa perception restent, en effet, complexes à définir car elles peuvent varier selon plusieurs facteurs. Certains auteurs (Baron, Burgess et Kao, 1991 ; Inman et Baron, 1996) se sont intéressés à la manière dont un individu expliquait une situation de vie et s'il l'expliquait comme la conséquence d'une discrimination ou non : parce qu'elle impacte un groupe social déterminé, une personne peut reconnaître une situation comme étant la résultante d'une discrimination.

Un autre élément pouvant impacter cette perception est le degré de gravité de la discrimination, certaines peuvent être ressenties comme plus graves que d'autres.

Parfois, les exogroupes auront tendance à justifier la discrimination en arguant que le groupe stigmatisé est tout fait capable de changer de statut et que les individus composant ce groupe portent une responsabilité dans le fait d'y appartenir et sont totalement en capacité d'en sortir. Pour illustrer cela, nous pouvons nous référer aux groupes des chômeurs ou des sans domicile fixe (SDF) régulièrement jugés responsables de leur appartenance à ces deux groupes.

Il est également à noter qu'un individu sera moins en capacité de déterminer une situation comme étant de la discrimination lorsqu'elle sera mise en œuvre par un membre de son endogroupe, par exemple, une personne handicapée discriminant une autre personne handicapée.

La discrimination, bien que les contours, le perçu et la définition apparaissent bien difficiles à établir, constitue, au même titre que la stigmatisation une réelle menace pour les individus qui en sont les victimes. Les stéréotypes (attitude) et la discrimination (comportement) constituent deux pans de la stigmatisation et de son vécu ayant pour conséquence de toucher directement à la santé des stigmatisés.

Abordons maintenant ensemble le contour de ces conséquences pour l'individu.

3.3.3 Les conséquences de la stigmatisation et de la discrimination

Il existe des conséquences sur le bien-être psychologique et sur la santé à la stigmatisation :

Être stigmatisé n'est pas anodin et aboutit à une série de résultats sociaux négatifs et au développement d'images de soi négatives tant lorsqu'ils surviennent dans l'enfance que dans la vie adulte (Crocker et Major 1989 ; Weiner et coll. 1988, Smart et Weigner 1999, Frable et coll. 1998) : on notera le risque de dépression et l'isolement social

Les stéréotypes négatifs sont, pour leur part, source de stress, d'inconfort et d'anxiété (Steele et coll. 1995, Goncalves 2004, Spencer et coll. 1999) et ont également des conséquences sur la santé physique par l'augmentation de la pression sanguine (Blascovich et coll. 2001). La présence de ces stéréotypes négatifs limite aussi l'accès au monde du travail (Hurst et Cooper 2002). On peut également évoquer l'effet « Pygmalion » (Rosenthal et Jacobson 1971) qui est présent lors de l'activation de ces stéréotypes négatifs. Il est un exemple de la notion de « Prophétie autoréalisatrice » : on induit l'effet que l'on s'attend à observer en adoptant une attitude provoquant cet effet. La personne se comporte comme mes stéréotypes prévoient qu'elle se comportera. Un employeur, par exemple., créera des climats différents suivant ses attentes. Il aura une attitude plus positive et souriante face à quelqu'un pour lequel ses stéréotypes ne seront pas activés, ses attentes seront positives, il le stimulera

par des questions de relance ou d'approfondissement et enfin il le sanctionnera ou le récompensera de manière différente. Les employeurs agissent de la sorte face à un futur candidat à un emploi lorsqu'il est en changement de poste ou est sans-emploi ou en situation de handicap. (Word et coll.1974, Snyder et coll.1977).

La perception de la discrimination est aussi une source de stress qui se répercute sur la santé physique (Clarck et coll. 1999). L'expérience du rejet traduit au travers de comportement d'exclusion enraye la bonne insertion des personnes dans le monde professionnel ou limite la possibilité de promotion pouvant amener à un risque accru de harcèlement moral (Blood & Blood 2004).

L'autostigmatisation est la réaction de la personne appartenant à un groupe stigmatisé qui retourne l'attitude stigmatisante contre elle-même (Rüsch, N., C. Matthias et P. Corrigan. 2005). L'autostigmatisation est en fait une conséquence directe de la stigmatisation.

Toutefois, elle entraîne chez la personne une perte d'estime d'elle-même, de confiance, d'espoir (Corrigan, P. W. et A. Wassel. 2008) et un phénomène de discrimination anticipée (Thornicroft, G. 2010), c'est-à-dire que la personne s'abstient de faire certaines démarches – comme trouver un emploi –, parce qu'elle s'attend à un échec en raison de la discrimination.

La stigmatisation sociale entraîne des effets importants : en plus de diminuer l'estime d'elles-mêmes des personnes qui en sont l'objet et sur laquelle nous reviendrons dans les points suivants, elle nuit à leur intégration sociale et réduit leur possibilité de trouver un emploi ou un logement (Sharac, J. et coll. 2010) (Samson, E. 2009). Concomitamment, elle représente un des principaux freins à la quête de soins de santé : « *les préjugés incitent près de 2/3 des personnes atteintes à ne pas chercher l'aide dont elles ont tant besoin* » (Ministère de la Santé 2013). La stigmatisation sociale touche aussi les membres de l'entourage de la personne qui vit avec un problème de santé mentale, soit la famille, les amis et même les professionnels de la santé mentale. On parle alors de « stigmatisation de courtoisie » ou de « stigmatisation par association » (Goffman 1963). Cette stigmatisation peut retarder la demande d'aide.

Les chercheurs Steele et Aronson (Steele et Aronson,1995) se sont quant à eux intéressés aux statuts stigmatisés. Ils ont émis l'hypothèse qu'une relation intime existe entre l'identité sociale (c'est le fait d'appartenir un groupe social, stigmatisé ou non) et les performances cognitives. Au travers de leurs recherches, ils ont pu mettre à jour un effet de cette stigmatisation appelé « menace du stéréotype » qui peut être expliqué comme suit : l'individu

se sent menacé et est mis sous pression par la crainte qu'il a de confirmer le stéréotype attaché au groupe des personnes stigmatisées auquel il appartient. Ceci constitue pour cette personne une menace qui entraînerait une chute des performances cognitives qui, paradoxalement, entraînerait la confirmation du stéréotype.

De nombreux autres travaux ont confirmé l'effet paradoxal de la menace du stéréotype sur d'autres populations et notamment celles liées au statut socio-économique des personnes. (Croizet et Claire, 1998).

A leur tour, Herman, Desmette et Bourguignon (Herman, Desmette et Bourguignon, 2003 ; Bourguignon et Herman, 2005) ont voulu observer si les effets classiques de la menace du stéréotype étaient également présents chez les travailleurs sans emploi stigmatisés. Nous constatons qu'ils retrouvent les résultats de Steele et Aronson : même un stigmate transitoire, rend les personnes sensibles à la menace du stéréotype. Les participants mis dans une situation où leur identité de travailleurs sans emploi est soulignée sont moins performants pour les tests de compréhension à la lecture comparativement au groupe de personnes où c'est leur identité d'adulte qui est mise en exergue. Ils ont également voulu étudier les intentions d'action et d'investissement dans la recherche d'un nouvel emploi de ces travailleurs sans emploi. Comparés aux participants de la condition non-menace, les participants de la condition menace démontrent une envie moins grande de s'investir dans des stratégies de recherche d'emploi ainsi que dans des activités de type culturel. (Bourguignon et Herman, 2005).

Enfin, il existe un second aspect à ne pas négliger : un individu stigmatisé sera l'objet de rejet par les membres d'autres groupes sociaux non-stigmatisés (groupes de référence) ; il existe un impact de la stigmatisation sur le bien-être des individus membres de groupes dévalués.

Dans leur théorie du besoin d'appartenance Baumeister et Leary ont mis en évidence le besoin qu'éprouve une personne à être acceptée comme membre à part entière d'un groupe social (Baumeister et Leary, 1995). Tout humain a besoin de rentrer en relation avec les autres et de maintenir ces relations. Ce besoin est aussi vital que les besoins primaires définis dans la théorie de Maslow, comme boire ou manger. C'est ce besoin de relation qui le poussera à adopter certains comportements attendus de sa part lui permettant d'être évalué positivement par les autres membres du groupe.

Cependant, un individu se sentira menacé, stressé et angoissé s'il se sent rejeté par d'autres groupes du fait de son appartenance à un groupe stigmatisé (Williams, 2001). Certains auteurs démontrent ainsi qu'être victime d'exclusion est une expérience douloureuse du même type

que celle vécue par les victimes de violences physiques (Eisenberg, Matthew, Lieberman, Kipling, Williams, 2003).

En plus de ce stress et cette angoisse, l'individu affublé d'un stigmat connaîtra l'expérience douloureuse de l'exclusion qui l'empêchera de satisfaire ce besoin vital d'appartenance et qui dégradera, non seulement son bien-être mais aussi la perception positive qu'il a de lui-même. Tout cela le conduira à être possesseur d'une identité sociale négative.

Cooley dans sa théorie du « soi miroir » nous permet également d'appréhender le fait que l'image que se construit une personne est le fruit d'une interaction avec les membres de son endogroupe (Cooley, 1956) avec pour conséquence l'internalisation des caractéristiques négatives présentes chez les membres de son endogroupe de référence. Cela signifie qu'il considèrera comme propres et siennes ces caractéristiques négatives.

En conclusion, nous pouvons dire que le processus de stigmatisation se situe à l'interface du social et de l'individu. Sa rationalité peut être schématisée de la façon suivante :

Le stigmat s'inscrit dans une relation à l'Autre. C'est l'autre qui investit le champ de la stigmatisation en fixant les normes désirables et les différences discréditantes à un moment donné. Il indique les stéréotypes par lesquels une société détermine à un moment donné de son histoire ce qu'elle considère comme désirable. Le rejet de l'état non désirable passe par l'élaboration d'un discours qui légitime les stigmates et la condition subalterne de leurs porteurs.

Le stigmat est donc une construction sociale. Cette dernière recouvre une série d'oppositions. Le couple stigmatisé/stigmatisateur renvoie à la dichotomie différent/semblable, positif/négatif, inférieur/supérieur, déviant/normal, faible/puissant. L'appropriation individuelle de la stigmatisation passe par un apprentissage social des réactions affectives envers la différence. Ces distinctions peuvent se traduire sur le plan des conduites par la discrimination ou faire l'objet d'une censure personnelle.

Le discours stigmatisateur détermine aussi la destinée du stigmatisé. Celui-ci peut s'identifier à la représentation que la majorité se fait de lui et se dévaloriser.

Ces situations stressantes et dévalorisantes amèneraient donc l'individu à développer une image négative de lui-même se traduisant par un déficit d'estime de soi, mais également le développement d'un sentiment de honte et de culpabilité et d'une altération de la satisfaction à la vie qui peuvent se révéler importantes de conséquences négatives sur le bien-être et donc sur la santé mentale. Nous y revenons *infra*.

3.3.4 Les conséquences sur le bien-être

3.3.4.1 *La honte et la culpabilité, conséquence de la stigmatisation et de la discrimination*

Commençons par définir ce que sont honte et culpabilité et les conséquences qu'elles peuvent produire sur le bien-être psychologique pour ensuite appréhender les conséquences comportementales qui en découlent pour la personne.

La culpabilité appartient à la famille des émotions morales ou sociales formées à la suite d'une transgression de la norme. Pour mieux comprendre ce que sont les émotions morales, il est important de les discerner des émotions primaires telles que la joie, la colère ou la peur qui peuvent facilement être reconnues et qui sont communes à toutes les cultures. Elles sont décriptables à travers d'expressions faciales spécifiques mais universelles (Ekman, 1992).

A contrario, les émotions morales sont générées par des interactions sociales et ne seraient pas universelles : les antécédents, l'expression faciale, et les conséquences de ces émotions varieraient donc selon les cultures (Eid et Diener, 2001) « Les émotions morales peuvent être classées en quatre familles : les émotions de souffrance d'autrui (ex. compassion), de condamnation d'autrui (ex. mépris), de louange d'autrui (ex. gratitude) et les émotions auto-conscientes (ex. fierté, honte, culpabilité) » (Haidt, 2003). La culpabilité entre dans cette dernière catégorie. Elle apparaît lorsqu'existe une transgression d'une norme morale ou lorsqu'une douleur, une perte ou une détresse apparaît chez l'autre à cause du comportement que nous pouvons avoir envers lui. La culpabilité donne naissance à un sentiment de tension, à des remords et des regrets. Peuvent alors émerger chez l'individu des actions réparatrices comme le pardon, la confession ou les actions prosociales. Pour mieux la comprendre, il est important de la différencier de la honte souvent confondue avec elle. La culpabilité est une émotion impliquant les autres alors que la honte est centrée sur soi. C'est en quelque sorte la version sociale de la culpabilité puisqu'elle est caractérisée par la préoccupation du jugement de l'autre sur soi, la prise de conscience qu'on pourrait paraître comme une personne indésirable devant le groupe. Elle est très souvent couplée au fait qu'un individu se sentira amoindri, « petit », inutile ou impuissant. Les travaux d'Emde, Oppenheim et Guédeney en psychanalyse confirment que « La honte entraîne un sentiment puissant d'être exposé, la peur d'être physiquement ou psychologiquement nu, et s'associe avec un sentiment très intense d'agitation et avec le besoin de se cacher et d'échapper au regards ». (Emde, Oppenheim et

Guédeney,2002). Elle est donc consécutive à une incapacité d'agir en accord avec ses propres valeurs, celles de l'autre ou du groupe social auquel on appartient.

La culpabilité, est quant à elle engendrée par le fait que l'individu comprend qu'il existe des conséquences négatives à son comportement : il comprend et observe qu'un individu souffre à cause de son comportement qui lui cause un préjudice. Elle fera ressentir à l'individu de la tension et du regret.

Au niveau des conséquences comportementales, comme énoncé ci-dessus, alors que la honte peut conduire l'individu à vouloir se cacher ou disparaître (mécanisme d'autodéfense) (Lyer et al., 2007), la culpabilité peut le conduire à la repentance et à la réparation des dommages causés (attitude prosociale) par le groupe, réparation correspondant à un besoin pouvant être porté par un seul individu ou bien par tout un groupe (Olthof, Schouten, Kuiper, Stegge, Jennekens-Schinkel, 2000).

Les personnes manifestant de la honte, présentent une plus faible estime d'eux-mêmes, et sont plus susceptibles de développer des troubles comme l'anxiété ou la dépression (Tangney, Dearing,2002) À l'inverse, les personnes faisant montre de culpabilité sont plus en capacité de contrôler leur colère (Lutwak, Panish, Ferrari, Razzino, 2001) ou sont plus empathiques (Fontaine, Luyten, De Boeck, et Corveleyn, 2001).

3.3.4.2 L'estime de soi

Nous avons expliqué *supra* qu'à cause de la stigmatisation et de la discrimination qu'il subit l'être humain, de manière générale, développera un sentiment de honte et de culpabilité mais présentera également une altération de l'estime qu'il a de lui-même, ce qui créera en lui du mal-être.

Avant les travaux publiés par Axel Honneth en 1992 (Honneth, 1992) dont nous parlerons *infra*, intéressons-nous à Morris Rosenberg, psychologue social américain qui a, par ses travaux dans ce domaine, contribué très largement à l'élaboration du concept d'estime de soi dans la dimension sociale qu'il recouvre. Il expose dans ses travaux sur le « *Self-concept and psychological well-being in adolescence* » (Rosenberg,1965), qu'une estime de soi élevée est un indicateur d'acceptation, de tolérance et de satisfaction personnelle, sans développement concomitant de sentiments de supériorité et de perfection. Une estime de soi élevée crée, en conséquence, le respect pour soi-même. Rosenberg différencie deux niveaux de respect, le niveau inconditionnel et conditionnel :

Le respect inconditionnel suppose que l'individu, ne prenant pas en compte ses qualités, son épanouissement personnel ou accomplissement, se respecte en tant qu'être humain.

Le respect conditionnel est forgé, quant à lui, par la convergence entre les standards personnels de compétence, de moralité, d'excellence et le sentiment d'accomplissement et de réalisation liés à ces standards. C'est l'absence du respect conditionnel qui différencie la personne ayant une estime de soi élevée de celle se trouvant en déficit de celle-ci.

Comme l'a étudié Rosenberg (Rosenberg,1985), les bénéfices d'une bonne estime de soi sont importants et salutaires : elle permet une bonne stabilité émotionnelle, une résistance accrue au stress et à l'échec, une plus grande capacité à se dépasser et un gain considérable en assurance ainsi qu'un développement optimal des capacités cognitives. Au contraire les effets d'un désagrègement de l'estime de soi sont délétères : on peut observer un haut degré d'auto-critique entraînant une insatisfaction de soi. Les personnes en souffrant auront du mal à accepter les critiques, éprouveront des difficultés à poser un choix ; pourraient développer des sentiments négatifs et une vision plus pessimiste de l'avenir, devenir perfectionnistes ou ressentir une culpabilité excessive les poussant à ressasser sans discontinuer les erreurs du passé.

Pour pouvoir en effectuer la mesure, objectiver cette estime de soi et la perception globale que les personnes développent de leur propre valeur, Rosenberg a créé un instrument de mesure, la « *Rosenberg's Self-Esteem Scale* », en abrégé RSE. Cet échelle comportant dix items dont cinq évaluent l'estime de soi positive et cinq l'estime de soi négative, a suscité l'intérêt de nombreux chercheurs et a fait l'objet d'une validation française par deux chercheurs canadiens, Evelyne Vallières et Robert Vallerand, en 1990.

Axel Honneth (Honneth,1992), quant à lui, va plus loin dans son ouvrage « *La lutte pour la reconnaissance* » et explique que cette approche est également construite sur l'idée que ce sont les interactions pratiques et permanentes entre l'individuel et le social qui construisent l'estime de soi et l'estime sociale. Elles sont donc très intimement liées. Dans de nombreuses études, l'estime sociale et l'estime de soi sont envisagées comme étrangères l'une à l'autre ; l'estime sociale étant analysée à l'aune de l'enquête sociologique et l'estime de soi au travers du champ de la psychologie. Grâce à son approche pluridisciplinaire, Honneth a pu établir que l'estime de soi est la relation à soi qui découle de l'estime sociale. Les humains ne sont capables d'estimer leur propre valeur que si la contribution qu'ils apportent à la société est reconnue digne d'estime et donc estimable. En conséquence de quoi, chaque forme de

discrimination menaçant l'estime sociale représente aussi une menace dans le développement par la personne d'une bonne estime de soi qui impactera par conséquent la satisfaction à la vie que développera l'individu.

3.3.4.3 *La satisfaction à la vie*

C'est Ed Diener, un psychologue américain qui s'est penché sur le bonheur et la satisfaction à la vie. Il a développé un modèle expliquant que le bonheur (bien-être) est subjectif par nature et le fruit de trois composantes : les émotions positives et négatives et enfin, l'évaluation cognitive que la personne fait de ce bien-être (Diener, 1984). La troisième composante, l'évaluation cognitive correspond à la satisfaction à la vie qu'un individu développera selon ses propres critères d'évaluation. La composante cognitive est la seule à être évaluée au travers de cet instrument qui omet les composantes affectives traversant l'individu. Pour poser une évaluation adéquate du bien-être tel que défini par Diener (Diener, 1985) cette échelle appelée en anglais EBS aurait dû les inclure. Une validation transculturelle en français du *Life with Satisfaction Scale* de Diener et ses collègues (1985) a été réalisée par Blais.

Même si le bien-être peut être altéré, avant d'en arriver-là et pour contrer les effets de la discrimination et de la stigmatisation, les personnes appartenant à des groupes dévalorisés socialement, comme les chômeurs, les personnes handicapées, ou ici dans notre cas d'étude, les travailleurs reclassés, vont avoir recours à des stratégies de défense de leur bien-être. Ils auront tendance, comme expliqué dans le point sur la stigmatisation, au perçu de la situation comme stable et légitime, à développer ces stratégies de manière individuelle. Nous allons maintenant expliquer deux de ces stratégies au point suivant : l'identification/ rejet à son endogroupe et l'appartenances à de multiples groupes.

3.3.5 Les ressources pour faire face à la stigmatisation et la discrimination

Comme également évoqué précédemment, l'individu appartenant à un groupe stigmatisé, va, dans ses situations perçues comme menaçantes et stressantes, développer des stratégies et des moyens leur permettant d'affronter cette menace et de se retrouver dans une situation moins complexe à appréhender (Lazarus, Folkman et al., 1986).

Deux types de stratégies s'offrent à lui lorsqu'il se trouve dans une situation où il subit des traitements discriminatoires : les stratégies individuelles ou collectives. Le choix de stratégie par l'individu stigmatisé dépendra de la manière dont il perçoit la situation : soit il l'évaluera stable et légitime et mettra en place des stratégies individuelles pour contrer les effets de la stigmatisation soit il la percevra comme illégitime et s'offriront alors à lui des stratégies de défense groupales. (Turner et Brown, 1978 *in* Bourhis et al, 1999).

Nous nous pencherons sur les stratégies individuelles car, pour nos groupes d'étude, au vu de la réalité physique du handicap, la situation devrait apparaître comme immuable et donc stable et légitime. Il semble en effet très compliqué d'envisager une guérison du handicap tel que défini par l'Organisation Mondiale de la Santé en 1980¹, du fait de sa permanence.

Parmi ces stratégies existantes, on peut citer, entre autres, la comparaison endogroupe : l'individu stigmatisé opérera des comparaisons s'estimera dans une situation moins pénible que les autres membres de son groupe : cela pourrait s'avérer être la stratégie à l'œuvre chez notre travailleur reclassé se comparant aux travailleurs handicapés de naissance travaillant avec lui. Toutefois, nous avons choisi de nous pencher sur deux autres stratégies individuelles : l'identification ou le rejet de l'endogroupe et les appartenances à de multiples groupes que nous pensons à l'œuvre dans trois de nos groupes étudiés dans la présente recherche : les travailleurs handicapés, les travailleurs reclassés en ETA et les chômeurs. Nous les expliquerons dans les lignes ci-dessous.

Nous pensons qu'il est intéressant d'y faire ici référence dans la mesure où nous les envisageons à l'œuvre dans nos groupes d'étude, leur permettant de préserver leur bien-être.

¹ En 1980, l'Organisation Mondiale de la Santé propose une définition du handicap : « est handicapé un sujet dont l'intégrité physique ou mentale est diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge, d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromises ».

3.3.5.1 Le modèle de rejet-identification au groupe pour faire face à la stigmatisation

L'individu stigmatisé développera des mécanismes de défense pour protéger son bien-être, le modèle de Branscombe constitue une de ces stratégies individuelles mise en branle par l'individu stigmatisé. (Branscombe, Schmitt et Harvey, 1999).

Dans son modèle d'identification-rejet au groupe, Branscombe et son équipe ont mis à jour le fait qu'un individu appartenant à groupe stigmatisé, présente normalement une altération de son bien-être, mais que, parfois, le groupe stigmatisé auquel il appartient et auquel il peut s'identifier, aura un effet protecteur sur son bien-être. Pour arriver à cela, l'individu aura tendance à augmenter son identification à ce groupe, en analysant ce qui le relie en profondeur à ce groupe. Il se sentira soutenu face à la situation de discrimination, sera rassuré par le fait qu'il n'est pas le seul dans cette situation, il se sentira compris. Cette forte identification lui permettrait donc d'enrayer les effets délétères de la discrimination décrits ci-dessus.

3.3.5.2 L'appartenance à de multiples groupes pour faire face à la stigmatisation

Comme nous l'avons déjà énoncé précédemment, l'estime soi et l'estime sociale sont intimement liées et l'une découle pour partie de l'autre. Il est un troisième élément qui intervient dans la construction d'une estime de soi positive, c'est l'appartenance à de multiples groupes sociaux ayant une grande valeur pour l'individu, bien plus que les amitiés individuellement construites ne pourraient y participer.

Cette importance a été mise en évidence dans les travaux d'Alexandre et Catherine Haslam et de Nyla sous la houlette de Jolanda Jetten (Haslam, O'Brien A. et al., 2011), (Haslam et al., 2015) Ayant pour sujets d'analyse des groupes d'enfants d'âge scolaire, mais aussi des personnes âgées et d'anciens sans domicile fixe (SDF)(Johnstone, Jetten, Walter et al., 2015) du Royaume-Uni et d'Australie, leurs recherches ont invariablement démontré que les personnes qui appartiennent à de multiples groupes, quelle que soit leur nature, jouissaient d'une plus grande estime de soi. Toutefois, cette corrélation est établie à la condition que les groupes auxquels ils appartiennent soient constitutifs de leur identité sociale.

Ces chercheurs ont mené une comparaison entre l'appartenance à des groupes sociaux et le nombre d'amitiés qu'entretenaient les gens. Ils ont découvert qu'un grand réseau d'amis

n'était pas un prédicteur d'une bonne estime de soi, ce que procure, a contrario, l'appartenance à de multiples groupes. Les auteurs avancent que les groupes procurent des avantages n'étant pas la seule résultante de liens interpersonnels comme, entre autres, le sentiment d'avoir un but dans la vie, d'être en relation, d'être soutenu et de maîtriser sa vie. Ces groupes, tels que les groupes religieux ou de lutte contre la pauvreté (Johnston, Jetten, Walter et al., 2015), par exemple, souvent riches en valeur et axés autour d'un système de croyance fort, permettent à la personne qui s'y inclut et y participe de se construire une vision du monde particulière qui fait sens pour elle ; ils lui offrent une clé de lecture du monde social qui l'entoure en lui permettant d'y évoluer. C'est cette appartenance qui permet de préserver l'estime de soi et le bien-être dans les situations de vie compliquées que pourrait rencontrer cette personne.

Des recherches antérieures ont également démontré que ceux qui appartiennent à de multiples groupes ont tendance à être en meilleure santé, à être plus heureux et à vivre plus vieux. Par exemple, une étude récente réalisée par Katharine Greenaway (Greenaway, Haslam et al., 2017) révèle que cette appartenance augmente le sentiment de maîtrise de sa vie et la santé.

Nous nous devons maintenant de nous demander si la stigmatisation et la discrimination sont présentes chez nos travailleurs en ETA, même s'il a été évoqué en filigrane dans les points ci-dessus, nous nous proposons de nous pencher plus particulièrement sur la stigmatisation des personnes handicapées dans notre société pour ensuite aborder le parcours psychologique d'une personne victime d'accident du travail ou de la vie qui connaît un véritable sentiment de déclassement aux conséquences ravageuses.

3.3.6 Stigmatisation des personnes handicapées et accidentées de travail

3.3.6.1 *Handicap et stigmatisation*

Qu'est-ce que le handicap, et que signifie « être handicapé » ? Telles sont les premières questions que nous nous devons d'élucider avant d'en arriver à traiter de la stigmatisation des personnes souffrant de handicap.

Si nous nous référons à l'étymologie du mot, le handicap « *hand in cap* » (main dans le chapeau) se référerait non à des personnes ayant quelque chose de moins que les autres, mais bien à celles ayant quelque chose en plus, celles qui étaient hors-norme et dont les

performances étaient supérieures à celles des autres : en effet, ce terme anglais issu du domaine des jeux de hasard et plus précisément des courses hippiques est rattaché, à partir du 18^{ème} siècle, à la notion d'égalité des chances et d'égalité de droit à gagner. Lors de ces courses, handicaper un concurrent plus fort que les autres, c'était diminuer ses chances de succès en le chargeant au départ d'un poids supplémentaire pour égaliser les chances de tous les partants. Cela rendait les paris plus compliqués et les gagnants plus difficiles à pronostiquer. Parier sur les courses devenant alors l'équivalent d'un tirage au sort dans un chapeau par une main innocente.

Personne ne sait exactement expliquer comment le glissement s'est opéré du cheval limité dans ses aptitudes car meilleur que les autres à l'humain, mais, force est de constater que les mots handicap et personnes handicapées ont peu à peu remplacé les vocables utilisés jusque-là. Les termes dévalorisant et péjoratifs d'infirme, mutilé, invalide, impotent, paralytique, idiot, débile ... qui insistaient sur la dimension de privation ont quasi disparu de notre langage courant.

Aujourd'hui, le mot handicap est très communément usité dans tous les domaines pour indiquer un désavantage économique, social, physique etc. Nous pouvons prendre l'exemple des travailleurs qui handicapés par une grève de train sont arrivés en retard ou n'ont pu se rendre sur le lieu de travail. On parlera des nuisances sonores de l'aéroport de Bruxelles handicapant les riverains de Zaventem dans un sommeil de qualité ou de l'âge avancé qui handicapera un chômeur dans sa recherche d'emploi... (Chanrion, 2018).

Si nous nous référons une nouvelle fois à la définition de l'OMS de 1980, « *est handicapé un sujet dont l'intégrité physique ou mentale est diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge, d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromises* ». La notion de handicap renvoie donc à un déficit, à des limitations de capacités physiques, mentales mais aussi sociales par les conséquences produites sur la vie sociale des individus (Chanrion, 2007).

Wood a pensé dans les années 80 un modèle remaniée en raison de ses imperfections, mais qui constitue une assise correcte pour la compréhension de la notion de handicap. Il identifie trois niveaux dans le handicap d'une personne.

Tout d'abord, il y a le premier niveau : l'organisme, le corps physique qui est atteint d'une déficience ; prenons l'exemple d'une tétraplégie. Le second niveau, quant à lui, constitue pour

la personne une incapacité recouvrant une dimension fonctionnelle ; dans notre exemple, une incapacité de produire quel que mouvement que ce soit. Enfin, le troisième niveau envisage l'individu en tant qu'être social, sujet psychique. Cela correspond à la dimension sociale, dans laquelle tout un chacun exerce un rôle social en interaction avec l'environnement social (être élève, être enfant de, être parent, être client, être travailleur à ...). C'est seulement au troisième niveau, celui de la personne en tant qu'être social, que le handicap émerge. Le handicap, c'est donc l'impossibilité, de tenir les rôles sociaux que tout un chacun est amené à jouer au cours de sa vie. Être handicapé, c'est être empêché dans sa vie sociale, cela provoque une grande souffrance très préjudiciable, comme abordé *supra*, à la santé mentale

Au sens social, être handicapé, c'est donc être différent, anormal dans le sens de « déviant par rapport à la norme ». Aurore Chanrion (2008) nous apprend que « *Le handicapé se verra attribuer une étiquette, référant implicitement à cette norme, au sens statistique, qui reflète la moyenne des capacités des individus de notre société. Normalement, on voit. Normalement, on marche, on entend...Mais la normalité dans le sens commun, c'est aussi la bonne santé. Donc, on a tendance à considérer que si être handicapé c'est être anormal, c'est aussi être en mauvaise santé.* »

Cette anormalité, cette « déviance par rapport à la norme », comme expliqué dans le point consacré à la stigmatisation, fera de celui qui en est porteur, un être à part, relégué dans la catégorie des « anormaux ». Il sera stigmatisé et classé socialement et en conséquence de cela, on lui attribuera toute une série d'incapacités qui ne sont pas en lien avec son handicap : on peut ici se référer, à titre d'exemple de ce type d'attribution erronée les personnes qui lorsqu'elles conversent avec un aveugle, crient dans leurs oreilles comme si elles souffraient, en plus de leur cécité, de surdité. Aurore Chanrion rapporte que la majorité des gens aura également souvent tendance à associer une diminution des capacités motrices, ou visuelles, ou auditives, à une diminution des capacités intellectuelles. Elle donne l'exemple d'une personne atteinte d'une infirmité motrice cérébrale pour laquelle on pourrait facilement penser qu'en raison de ses difficultés d'élocution, elle souffre également de déficience intellectuelle.

Cette différence fera naître toute une série de stéréotypes dévalorisants : le handicapé sera envisagé comme un être faible, vulnérable à qui il faut venir en aide et incapable de se débrouiller seul pour de nombreuses choses et actes de la vie quotidienne.

Finalement, nous explique Aurore Chanrion (ibidem), dans nos rapports à la personne handicapée, c'est comme si nous étions dans une obligation de se garder à distance de cette

personne bien trop différente de nous pour nous en préserver, comme si elle était un danger, ou contagieuse. Pour atteindre cet objectif, nous lui attribuerons un maximum de différences, sans penser une seule seconde que nous ne sommes pas si éloignés de cette personne que nous nous l'imaginons. Nos réactions face au handicap sont le fruit de notre propre concept de la normalité et de la santé, telles que nous les avons évoquées plus haut.

Dans notre système social, l'association : « handicapé donc fragile », ou « handicapé donc dangereux », conduit facilement à l'exclusion et à la stigmatisation des personnes handicapées, en ne les acceptant pas sur le territoire considéré comme celui réservé aux gens « normaux », sous prétexte de sécurité. Cela renvoie à la notion de stigmaté périlleux mise en évidence par Bourguignon et Herman que nous avons évoquée en amont et dont les conséquences sont les délétères sur le bien-être.

C'est donc au travers des attitudes du commun des mortels à l'égard du handicap, qu'en plus du handicap physique ou mental, se crée un handicap social, peut-être plus difficile à vivre et plus préjudiciable encore parce que revêtu de nombreuses conséquences en cascade, sur la santé et le bien-être.

Il faut aussi appuyer qu'il n'y a pas de véritable place pour la personne handicapée dans la société. Nous, les normaux, nous les maintenons, eux les handicapés le plus éloignés possible du champ social en les repoussant au sein d'écoles « spécialisées » pour prendre en charge leur « problématique spécifique », ou lorsqu'ils ne sont plus en âge scolaire au sein d'institution d'accueil, ou d'Ateliers Protégés (- nous reprenons ici l'appellation toujours présente dans le langage courant mais démontrant à quel point l'évolution de ces lieux est méconnue du grand public-) leur permettant d'être occupés durant leurs journées. (Chanrion, 2018).

Qu'en est-il alors des personnes handicapées à la suite d'un accident de travail ? Le processus reste-t-il le même ou ces personnes cumulent-elles encore plus de difficultés liées à un stigma plus important ? Nous y répondons dans les lignes qui suivent.

3.3.6.2 Situation particulière de la personne victime d'accident de travail

Un accident professionnel ou de la vie privée, lorsqu'il survient n'est jamais anodin et peut entraîner des conséquences physiques et psychologiques importantes et permanentes pour le travailleur (Baril & Martin, 1993) les empêchant de réintégrer le marché classique du travail.

Le parcours de réinsertion professionnelle de ces accidentés est très souvent un parcours du combattant, semé d'obstacles de tout ordre. Souvent les conditions du retour à l'emploi peuvent être difficiles, tant dans le processus de réinsertion chez leur employeur où l'accident a eu lieu que, dans le cas où cette réinsertion s'avère impossible, dans le fait de se confronter, dans un premier temps, au marché du travail. L'accidenté se retrouve alors socialement et professionnellement fragilisé (Baril & Martin, 1993). Baril et Martin (1993) observent, rejoignant ainsi le modèle de Jahoda, qu'avant leur accident, les travailleurs qui possédaient le travail ainsi que la santé pour l'accomplir ; se retrouvaient subitement par la survenue de cet événement soudain et non prévisible, privés des deux à la fois le travail et la santé. Ils rencontrent donc à la fois le souci de se confronter à l'acceptation du handicap mais aussi, étant sans emploi, à la dure réalité du marché du travail avec les capacités physiques qui sont restreintes. Ils peuvent être confrontés, du fait de la privation d'emploi, comme les chômeurs, aux mêmes problèmes psychologiques évoqués dans le point sur les travaux de Jahoda et à des rejets répétés d'employeurs sur le marché du travail, à l'épuisement de leurs réseaux de soutien ou encore à des conflits conjugaux. qui peuvent les rendre vulnérables à la solitude et à l'isolement social. Debordeaux (1994), expose le concept de « désaffiliation » du lien social des personnes vulnérables. Cette désaffiliation se définit par une succession de rupture du lien social.

Il s'opère donc ici un double décrochage : décrochage du monde de l'emploi et précarité économique qui mène à l'isolement social et à la perte d'un réseau de relations. Debordeaux (1994) identifie quatre grandes zones selon le degré d'autonomie et de stabilité de la personne: *«la zone d'intégration signifie que l'on dispose des garanties d'un travail permanent et que l'on peut mobiliser des supports relationnels solides; la zone de vulnérabilité associe précarité du travail et fragilité relationnelle; la zone d'assistance s'en distingue dans la mesure où l'aide apportée est déjà synonyme d'un minimum d'intégration; la zone de désaffiliation conjugue absence de travail et isolement social»*. Le basculement de l'état de vulnérabilité ou d'assistance vers une situation de désaffiliation est réel pour la personne souffrant d'un handicap soudain. Cette situation de marginalisation de l'individu peut le mener à une perte d'identité sociale (Baril et Martin, 1993). En effet, la santé et le travail, comme déjà dit précédemment sont deux piliers fondamentaux dans la valorisation de soi et de sa place au sein de la société.

Être en bonne santé, c'est être en capacité physique et mentale d'assumer ses fonctions et responsabilités dans la société. Être malade ou handicapé recouvre une réalité terrible : c'est

se sentir en incapacité de répondre à ces obligations sociales et, d'une certaine façon, dévier de la normalité (Baril et Martin, 1993) du fait de l'incapacité à être productif ou performant comme un autre travailleur, toujours valide (Baril et Martin, 1993). Dans ce contexte social, le handicap constitue tant une rupture au niveau physiologique qu'au niveau psychosocial renvoyant au risque de stigmatisation et de discrimination déjà définis et exposés *supra*

En conséquence de cela leur identité sociale est mise à mal par le fait de n'être plus capable d'exercer le travail qui leur attribuait une place dans la société et un statut social (Jahoda, 1984 ; Baril et Martin, 1993). Dans ce sens, le travailleur accidenté et handicapé à la suite de cela, subit une « disqualification » sociale le rejetant de la vie sociale à laquelle il est désormais en incapacité de participer pleinement. La personne incapable d'exercer son activité professionnelle d'avant rentre dans la catégorie d'« assistés » et de dépendants aux autres; épreuve vécue comme humiliante et qui entraîne une dévalorisation identitaire du même ordre que celle subie par le chômeur avec les mêmes conséquences possibles de stigmatisation et discrimination puisqu'il sera perçu comme déviant par rapport à la norme.

Baril et Martin (1993) remarquent qu'avant d'envisager sa reconversion professionnelle, le travailleur inapte doit d'abord passer par l'acceptation de son handicap et prendre conscience de ses limites physiques.

Baril et Martin observent également chez les travailleurs une forte crainte à demander une reconnaissance de leur handicap par les organismes officiels. Ils l'expliquent par l'image sociale négative qui est associée au handicap et qui amène souvent certaines personnes à adopter des stratégies de camouflage et à faire en sorte que ce stigmate reste caché, avec la conséquence de difficulté du poids du secret à gérer, comme expliqué dans les lignes décrivant les différentes formes de stigmates existants : la personne va, par tous les moyens, essayer de paraître normale et valide aux yeux des autres et de camoufler, au maximum de ses possibilités, son handicap.

Le réseau de relations du travailleur est également une composante importante dans la réinsertion sociale et professionnelle. Ce réseau peut se composer du conjoint, personne la plus présente et soutenante face à l'accident mais aussi proches, de membres de la famille immédiate ou d'amis. Ils sont un bon appui pour le travailleur dans ses démarches d'acceptation de son handicap (Baril et Martin, 1993).

Qu'ils parviennent ou non à réintégrer l'emploi ordinaire, les travailleurs restent marqués par leur handicap et leur incapacité de travailler ; ils font face à une déqualification

professionnelle, à une perte d'identité sociale et à une anxiété face à leur avenir professionnel (Baril et Martin, 1993). Le handicap est souvent perçu comme une cassure et une grande déception dans la carrière professionnelle. *« Il se crée un vide identitaire profond chez plusieurs travailleurs, sur la base de leur insécurité professionnelle et de leur non-conformité au système dominant du travailleur qui mène une vie normale et qui gagne sa vie. Cette absence de sens rend plus manifeste encore le risque de solitude auquel ils sont exposés »* (Baril et Martin, 1993)

En conséquence, se retrouver dans un milieu de travail où ne sont occupées que des personnes en situation de handicap -comme c'est le cas à l'ETA d'Enghien, notre terrain d'étude- risque de venir confirmer ce sentiment de disqualification professionnelle et d'engendrer une identité sociale complètement détériorée. En plus du risque de stigmatisation lié à cette disqualification, pourrait exister une stigmatisation par assimilation au public handicapé fréquentant l'ETA et à l'image encore fort présente dans l'inconscient collectif d'« Atelier Protégé » où l'on encadrerait les handicapés à accomplir les seules tâches qu'ils sont capables d'accomplir : des tâches de type occupationnel.

Etant au terme de notre présentation théorique, nous nous proposons présenter ci-dessous un schéma représentant le modèle sur lequel nous nous baserons pour effectuer notre recherche et nous permettant de répondre à la question de départ :

Les travailleurs reclassés en ETA souffrent-ils d'une altération de leur bien-être du fait de leur situation de travail particulière au milieu de travailleurs handicapés ?

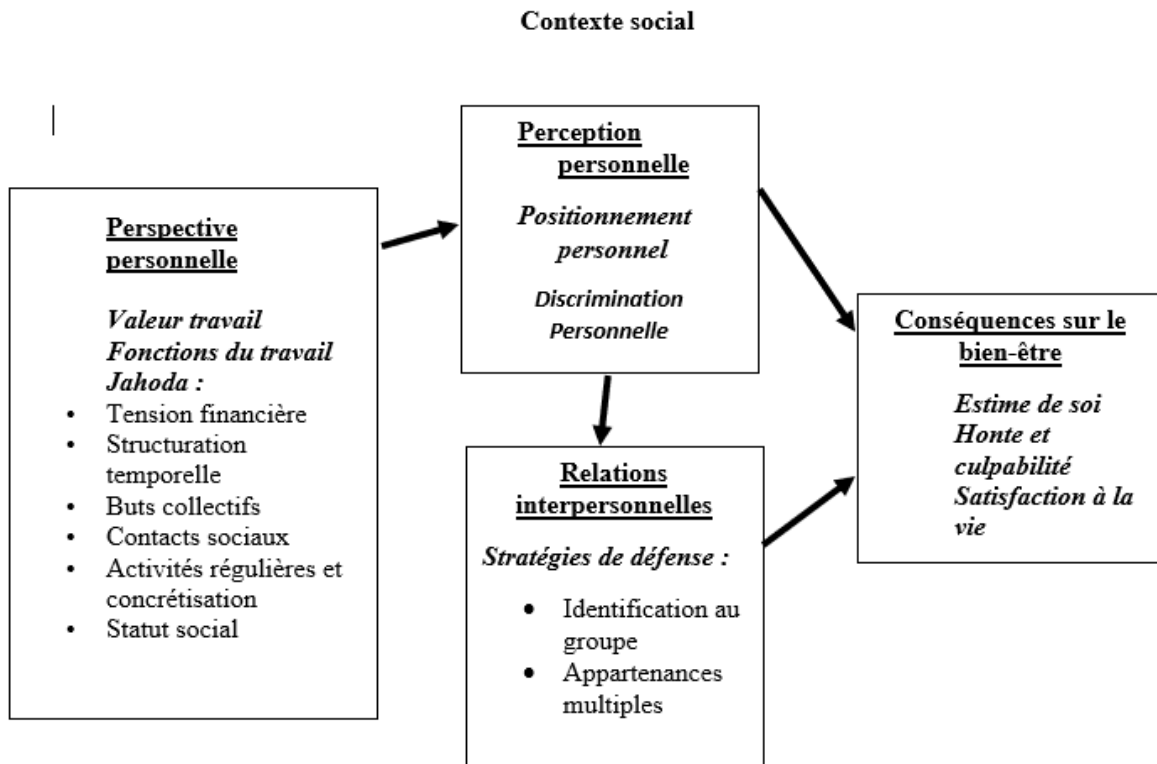


Figure 2 Schéma du modèle de recherche

Nous allons donc d'abord questionner la perspective individuelle en questionnant la place de la valeur travail et la manière dont les fonctions du travail de Jahoda sont opérantes auprès de nos quatre groupes. Nous nous centrerons dans un second temps sur le contexte social en analysant d'abord la perception personnelle de nos quatre groupes quant au positionnement personnel dans le monde du travail et à la discrimination. Nous nous intéresserons ensuite aux stratégies de défense face à la discrimination qui s'inscrit dans les relations interpersonnelles en questionnant l'identification au groupe et les appartenances à de multiples groupes car nous savons que cela a un impact sur le bien-être individuel en bout de ligne ; pour mesurer ce bien-être nous interrogerons l'estime de soi, le sentiment de honte et la satisfaction à la vie qui en sont des composantes

4 Problématique et hypothèses

4.1 Problématique

Les travailleurs reclassés en ETA présentent-ils d'une altération de leur bien-être du fait de leur situation de travail particulière au milieu de travailleurs handicapés ? Telle est la question que nous voulons étudier. Nous partons du postulat que la situation de bien-être au travail est moindre pour un travailleur reclassé en ETA à la suite d'un accident de la vie ou de travail que celle des personnes handicapées pour qui travailler en ETA est signe de « normalité » et donc source de bien-être et de motivation. Nous voulons vérifier l'hypothèse que, pour ces personnes qui ont connu une situation de travail classique hors ETA, leur bien-être au travail est moindre du fait qu'ils ressentent cette situation comme une anormalité. Pour ce faire, comme nous voulions nous pencher particulièrement sur le terrain de l'ETA d'Enghien dont l'activité principale consiste en du conditionnement qui peut apparaître comme une activité peu valorisante. Comme nous avions à notre disposition un échantillon de travailleurs reclassés d'opportunité faible en nombre (12) et que la représentativité n'était pas l'objectif de la présente recherche, afin de pouvoir obtenir des résultats valides, nous avons décidé de réaliser une étude comparative sur quatre groupes différents représentant quatre conditions : un groupe de chômeurs dont nous savons, au regard des recherches menées par Jahoda et d'autres à sa suite, que le bien-être est altéré du fait de leur situation de non-emploi, un groupe de travailleurs du circuit classique employés au même type d'activités que ce que propose l'ETA d'Enghien, à savoir du conditionnement ou du travail à la chaîne, un groupe constitué de travailleurs handicapés et notre groupe d'étude les travailleurs reclassés en ETA. Nous allons d'abord nous placer dans une perspective individuelle de questionnement en interrogeant la place que la valeur travail occupe dans l'existence de membres de ces quatre groupes en déclinant les items issus des recherches d'Herman en 2007 sur la stigmatisation des chômeurs et sur la manière dont sont opérantes les diverses fonctions liées à l'emploi mises à jour par les recherches de Jahoda et d'autres à sa suite. Dans la mesure où ce modèle est révélateur des bienfaits du travail sur le bien-être d'un individu et destructeur de celui-ci pour celui qui est sans-emploi, il nous est apparu opportun de le décliner en items que nous allons soumettre aux quatre groupes.

Dans un second temps Nous allons également nous centrer sur le contexte social en nous penchant sur une perspective intergroupes pour étudier ces groupes particuliers de travailleurs. Nous allons donc décliner des items en lien avec leur perception personnelle de la

discrimination (Ces quatre groupes se sentent-ils personnellement stigmatisés, discriminés ?), leur positionnement personnel (Se positionnent-ils de manière globale dans une bonne ou une mauvaise situation ?). Nous nous pencherons ensuite sur les stratégies que les membres de ces quatre groupes mettent en place pour faire face à la stigmatisation comme l'identification à l'endogroupe (Se reconnaissent-ils comme membre à part entière de leur groupe ? Le rejettent-ils ?) et les appartenances à de multiples groupes (Appartiennent-ils à plusieurs groupes ou restent-ils à l'intérieur d'un seul endogroupe ?) en utilisant des items les questionnant.

Nous allons enfin mesurer l'impact sur le bien-être pour arriver à répondre à notre question en déclinant des items révélant mesurant leur estime de soi en déclinant les questions issus du modèle de Rosenberg (Ont-ils une bonne estime d'eux-mêmes et de leurs compétences ?) ; leur sentiment de honte issus du modèle de Gausser (Ressentent-ils de la honte quant à leur situation de travail particulière ou de non travail ?), leur indice de satisfaction à la vie en utilisant l'échelle de Diener (Sont-ils satisfaits de leur vie ?).

4.2 Hypothèses

Notre étude portant le modèle de Jahoda et la manière dont les fonctions manifeste et latentes du travail sont opérantes chez les travailleurs reclassés en ETA et afin de pouvoir opérer des comparaisons, nous avons créé notre questionnaire et interrogé quatre groupes (quatre conditions) :

- Un groupe de travailleurs porteurs de handicap travaillant en ETA,
- Un groupe de travailleurs reclassés en ETA,
- Un groupe de travailleurs du circuit de travail « classique » peu qualifiés réalisant le même type de tâche
- Un groupe de chômeurs se rendant à l'Agence Locale pour l'Emploi (ALE) à un entretien consécutivement à une période de chômage d'un an au moins.

4.2.1 Hypothèse liée à place de la valeur « travail »

Nous formulons l'hypothèse que du fait de la privation d'emploi pour les membres de la condition chômeurs et de la situation de travail atypique des personnes interrogées

appartenant à la condition reclassés ETA, la valeur travail a été décentrée et ne constitue pas le pilier central de l'existence pour ces derniers.

Hypothèse 1 : Nous formons l'hypothèse qu'en moyenne, les travailleurs reclassés ETA et les chômeurs ne placent pas le travail au cœur de leur priorité première d'investissement ou d'engagement, contrairement aux travailleurs handicapés ETA et aux travailleurs du circuit « classique ». Nous nous attendons à ce que les scores moyens de réponses soient moins bons pour les deux premières conditions énoncées que pour les deux dernières.

4.2.2 Hypothèses liées aux fonctions du travail de Jahoda

Nous formons l'hypothèse, que comme pour les personnes sans emploi, les fonctions liées à un travail rémunéré sont moins saillantes que pour une personne handicapée travaillant dans un ETA, pour qui ce processus est ressenti comme naturel et synonyme d'intégration dans la société.

Nous émettons l'hypothèse que pour nos travailleurs reclassés en ETA, c'est essentiellement la cinquième fonction latente de ce modèle qui est déficitaire et problématique. La voici ici rappelée : l'emploi définit la position sociale, le statut et l'identité sociale de l'individu dans la société. Nous émettons l'hypothèse que nos membres de la condition travailleurs reclassés subissent, du fait de leur statut particulier et du milieu atypique dans lequel ils exercent leur profession, une altération de leur identité profonde, tout comme les chômeurs privés d'emploi qui, eux aussi, souffrent d'une mutilation profonde de celle-ci. *A contrario*, nous pensons que cette identité est bien ancrée et préservée pour les travailleurs peu qualifiés du circuit classique ainsi que pour les travailleurs handicapés employés en ETA.

Hypothèse 2 : En nous référant au modèle de Jahoda, nous formons l'hypothèse que les travailleurs reclassés en ETA, les travailleurs handicapés ETA et les travailleurs peu qualifié du circuit « classique » bénéficient en moyenne plus des effets de la fonction manifeste du travail (revenus) que les chômeurs qui n'en bénéficient pas et rencontrent d'importantes tensions financières. Les membres de la condition chômeurs obtiendront, en voie de conséquence, les scores les plus élevés aux items relatifs à la tension financière.

Hypothèse 3 : En nous référant au modèle de Jahoda, nous formons l'hypothèse que les travailleurs reclassés en ETA, les travailleurs handicapés ETA et les travailleurs peu qualifié du circuit « classique » bénéficient en moyenne plus des effets de la première fonction latente du travail (contacts sociaux) et développent en conséquence plus de contacts sociaux que les

chômeurs qui en développent moins et ne bénéficient pas de cette fonction liée à l'emploi. Ces trois conditions auront des résultats moyens meilleurs que ceux de la condition chômeurs.

Hypothèse 4 : En nous référant au modèle de Jahoda, nous formons l'hypothèse que les travailleurs reclassés en ETA, les travailleurs handicapés ETA et les travailleurs peu qualifiés du circuit « classique » bénéficient en moyenne plus des effets de la seconde fonction latente du travail (structuration du temps), ce qui s'observera au travers de meilleurs scores, contrairement aux chômeurs qui n'en bénéficient pas et vivent dans un « temps désigné » et obtiendront les scores les plus médiocres.

Hypothèse 5 : En nous référant au modèle de Jahoda, nous formons l'hypothèse que les travailleurs reclassés en ETA, les travailleurs handicapés ETA et les travailleurs peu qualifiés du circuit « classique » bénéficient en moyenne plus des effets de la troisième fonction latente du travail (activités régulières et concrétisation) et obtiendront les scores moyens les meilleurs, contrairement aux chômeurs qui n'en bénéficient pas et connaissent une certaine apathie.

Hypothèse 6 : En nous référant au modèle de Jahoda, nous formons l'hypothèse que les travailleurs reclassés en ETA, les travailleurs handicapés ETA et les travailleurs peu qualifiés du circuit « classique » bénéficient en moyenne plus des effets de la quatrième fonction latente du travail (buts collectifs) contrairement aux chômeurs qui n'en bénéficient pas et voient une perte du sens de l'utilité de leur existence. Leurs scores seront donc meilleurs que pour les personnes privées d'emploi.

Hypothèse 7 : En nous référant au modèle de Jahoda, nous formons l'hypothèse que les travailleurs handicapés ETA et les travailleurs peu qualifiés du circuit « classique » bénéficient en moyenne plus des effets de la cinquième fonction latente du travail (statut) et obtiendront de meilleurs scores que les travailleurs reclassés en ETA et les chômeurs qui n'en bénéficient pas ou moins et souffrent d'une identité et d'un statut social écornés.

4.2.3 Hypothèse liée au positionnement personnel

Hypothèse 8 : Nous formulons l'hypothèse que le positionnement personnel sur nos échelles non graduées mesurant de 0 à 11,4 centimètres, pour les chômeurs et les travailleurs reclassés

sera en moyenne en moyenne moins haut que les travailleurs handicapés et ceux du circuit classique. Ces deux conditions présenteront dès lors, en moyenne, de moins bons scores que les deux autres.

4.2.4 Hypothèse liée à la stigmatisation et à la discrimination

Nous pensons que les effets de la stigmatisation et de la discrimination sont particulièrement prégnants pour le public des travailleurs sans emploi ; ce qui a été étudié et vérifié à de multiples reprises par de nombreux chercheurs en psychologie sociale. Nous pensons que cette perspective l'est également pour notre public de travailleurs reclassés en ETA.

Hypothèse 9 : Nous formulons l'hypothèse qu'en moyenne les travailleurs reclassés ETA et les chômeurs, du fait de leur appartenance à des groupes stigmatisés, ont le sentiment, comparativement aux travailleurs handicapés ETA et travailleurs du circuit « classique », d'être plus stigmatisés et discriminés. Nous postulons qu'ils obtiendront de meilleurs scores que les travailleurs handicapés ETA et les travailleurs du circuit classique.

4.2.5 Hypothèse liée au modèle rejet-identification au groupe

Nous formons ici l'hypothèse que nos travailleurs reclassés en ETA, nos travailleurs handicapés et notre groupe de chômeurs se reconnaissent dans leurs groupes respectifs en s'identifiant fortement à eux. Cela leur permet de se sentir compris, reconnus, soutenus par les autres membres de leurs endogroupes et de se protéger d'une altération de leur bien-être psychologique.

Hypothèse 10 : Nous formulons l'hypothèse qu'en moyenne, le groupe des travailleurs reclassés en ETA, les travailleurs handicapés et les chômeurs présenteront une identification à leurs groupes plus importante que le groupe des travailleurs du circuit « classique » et obtiendront des scores moyens de réponse plus élevés que les membres de la dernière condition évoquée.

4.2.6 Hypothèse liée à l'appartenance à de multiples groupes

Nous formulons ici l'hypothèse, en nous référant aux travaux de différents chercheurs, que le bien-être et l'estime de soi des travailleurs reclassés en ETA sont protégés lorsque ceux-ci appartiennent à plusieurs groupes sociaux porteurs de valeurs faisant pour ces personnes sens profond et leur permettant de développer une vision particulière du monde social. Nous posons la même hypothèse pour les chômeurs.

Hypothèse 11 : Nous formulons l'hypothèse qu'en moyenne, les travailleurs reclassés ETA et les chômeurs bénéficient d'une meilleure protection de leur bien-être et de leur estime de soi parce qu'ils appartiennent à plusieurs groupes sociaux différents constitutifs à des degrés divers de leur identité. Nous postulons qu'ils obtiendront des scores moyens similaires à ceux des conditions travailleurs handicapés ETA et travailleurs du circuit « classique ».

4.2.7 Hypothèse liée à l'estime de soi

Nous avons formulé notre hypothèse liée à l'estime de soi participant au modèle de bien-être au travail comme suit : du fait de l'évaluation sociale négative liée au travail en ETA, l'estime de soi des travailleurs qui y sont reclassés, (fondée au travers de l'estime sociale générale de ce type d'occupation), s'en trouve altérée, tout comme celle du groupe des personnes en situation de chômage. Pour vérifier cette hypothèse, nous avons intégré au questionnaire l'échelle de Rosenberg mentionnée supra.

Hypothèse 12 : Nous formulons l'hypothèse que les chômeurs et les travailleurs reclassés en ETA devraient montrer les niveaux de bien-être liés à l'estime de soi moindre par rapport aux deux autres groupes. Par ailleurs, on s'attend aussi à ce que les travailleurs handicapés et peu qualifiés du circuit classique ne se distinguent pas significativement.

Nous formulons l'hypothèse qu'en moyenne, les travailleurs reclassés ETA et les chômeurs présenteront une estime d'eux-mêmes moindre et des scores moyens moins bons que ceux des travailleurs handicapés ETA et des travailleurs du circuit classique.

4.2.8 Hypothèse liée à la honte et la culpabilité

Nous formulons ici l'hypothèse que la honte et la culpabilité ont un effet négatif sur la représentation de la valeur « travail » et le bien-être des travailleurs reclassés en ETA. Nous postulons également que la honte et la culpabilité seraient plus prégnantes dans notre groupe de personnes en situation de chômage. En effet, les membres de ces deux conditions pourraient être jugés comme responsables de ce qui leur arrive (accident de la vie ou de travail, chômage...) et développer ces deux émotions morales aux effets délétères, que nous avons déjà évoqués dans le cadre théorique, sur le bien-être.

Hypothèse 13 : Nous formulons l'hypothèse que les chômeurs et les travailleurs reclassés en ETA devraient montrer les niveaux de bien-être liés au sentiment de honte et de culpabilités plus élevés par rapport aux deux autres groupes : les travailleurs handicapés et peu qualifiés du circuit classique, Nous nous attendons également à ce que ces deux groupes ne se distinguent pas significativement.

4.2.9 Hypothèse liée à la satisfaction à la vie

Nous postulons que la satisfaction à la vie, tout comme l'estime de soi seront altérées du fait de l'évaluation cognitive négative que fera la personne de sa propre situation de travail. En effet, celle-ci, pour les membres de notre condition de « reclassés » en ETA est le fruit d'un accident de la vie ou de travail les rendant indisponibles pour le marché du travail classique. Cet accident pourrait avoir entaché cette satisfaction à la vie et puisqu'elle en est une composante.

Hypothèse 14 : Nous formulons l'hypothèse que les chômeurs devraient montrer les niveaux de bien-être liés à la satisfaction à la vie moindre par rapport aux trois autres groupes. Par ailleurs, on s'attend aussi que les travailleurs reclassés en ETA montrent des scores de santé et satisfaction moindre que les travailleurs handicapés et peu qualifiés-classiques, Nous nous attendons également à ce que ces deux groupes ne se distinguent pas significativement.

5 Méthodologie

5.1 Echantillonnage

Pour pouvoir tester nos hypothèses, nous avons réalisé une étude transversale quantitative et nous avons interrogé 73 personnes réparties en quatre groupes de personnes représentant quatre conditions. Il a été constitué comme suit :

- 12 personnes reclassées en ETA à la suite d'un accident de travail ou de la vie.
- 20 personnes handicapées issues de l'ETA d'Enghien, parmi lesquelles se comptaient, dans un souci de récolter des données les plus représentatives possibles, des handicapés physiques, mentaux et sensoriels. Cet échantillon a été constitué avec l'aide de l'assistante sociale de l'ETA, Kathleen Capelle.
- 20 travailleurs à niveau de qualification bas, présentant *a maxima* de qualification un Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur (CESS) (groupe contrôle) employés à du conditionnement ou du travail à la chaîne afin qu'il y ait une comparaison possible avec le public employé dans les ETA.

A cet effet ont été interrogés :

- 10 ouvriers Colruyt travaillant dans les dépôts de Ghislenghien à la préparation des colis pour les magasins du groupe,
- 4 ouvriers travaillant à la chaîne de production de l'usine de galettes de riz Continental Bakkeries-Granco, sise à Enghien,
- 2 ouvriers travaillant à la chaîne de production chez Smurfit Kappa Cartomills, usine fabricant du carton pour emballages industriels, sise à Ghlin et à Grand-Bigarre,
- 2 ouvriers travaillant à la chaîne de production chez Baxter à Houraing (Lessines)
- Et enfin, 2 ouvriers travaillant à la chaîne dans une usine de nappes et serviettes en papier appelée HappyPaper, sise, elle aussi, à Enghien.
- 21 personnes sans emploi (groupe contrôle) qui se rendaient à l'Agence Locale pour l'Emploi (ALE) dans le cadre d'entretiens pour une éventuelle remise à l'emploi au sein de celle-ci consécutivement à une période de chômage d'un an au moins.

Nous avons interrogé 27 femmes et 46 hommes dont l'âge variait de 21 à 61 ans et en tentant d'obtenir un échantillon comparable dans nos quatre groupes interrogés.

Tous les participants ont été inclus dans cette analyse, le nombre d'échecs scolaires et professionnels, même s'ils ont été questionnés dans cette étude, ne sera pas mentionné dans la suite de ce travail, l'objet de cette étude ne portant pas sur ces variables.

Il est toutefois à remarquer que le niveau d'étude aurait pu constituer une donnée d'analyse intéressante, mais, nous nous sommes retrouvés face à une complication majeure :

l'enseignement ordinaire -dans lequel ont été scolarisés notre groupe de travailleurs du circuit « classique », nos travailleurs reclassés et nos travailleurs sans emploi- et l'enseignement spécialisé -dans lequel une grande majorité de notre groupe de travailleurs handicapés en ETA a été scolarisée- ne se structurant pas de la même manière, il a été impossible d'établir des comparaisons entre les cursus scolaires et les diplômes auxquels ces deux types d'enseignement donnent accès. Nous n'en avons donc pas tenu compte dans la présente analyse.

Nous avons d'abord voulu mesurer la valeur que recouvrait le travail au sein de ces quatre groupes (investissement professionnel) (7 items), (in Herman G., Travail chômage et stigmatisation, 2007). Nous avons utilisé pour mesurer les réponses une échelle de Likert en 7 points allant de 1= pas du tout d'accord à 7= tout à fait d'accord. Pour pouvoir analyser les résultats, il a été réalisé plusieurs mesures préalables sur nos données.

L'alpha de Crombach étant correct ($\alpha = .74$), nous avons rassemblé les items pour créer un index valeur travail.

Bien réussir dans le domaine professionnel est une part importante de moi-même
La manière dont je réussis professionnellement a peu de relation avec ce que je suis vraiment
Réussir ma vie professionnelle est pour moi une priorité
Il y a bien d'autres choses que le travail qui sont importantes à mes yeux
C'est dans le travail que je donne le meilleur de moi-même
Dans ma vie, il y a des choses qui sont au moins aussi importantes que le travail
Réussir ma vie professionnelle est pour moi une priorité

Nous avons ensuite utilisé, pour mesurer l'effet des fonctions du travail issues du cadre théorique de Jahoda sur nos quatre conditions, le questionnaire de Creed (Creed et Machin, 2003) que nous avons traduit et tenté d'améliorer ; le questionnaire nous apparaissant trop coloré culturellement par la vie sociale américaine et non-transposable en l'état à un public européen. Il comporte 31 items répartis en six blocs mesurant :

- Les tensions financières (5 items), l'alpha de Crombach étant correct, nous avons créé un index tensions financières ($\alpha = .83$)

Mes revenus me permettent de faire des sorties ou de m'offrir des plaisirs.
Mes revenus me limitent dans ma manière de vivre.
Avec les revenus que je reçois, j'arrive à mettre de l'argent de côté, à épargner.
Mes revenus me permettent de faire des plans pour l'avenir.
J'ai beaucoup de difficultés financières

- Les contacts sociaux (5 items), l'alpha de Crombach étant correct, nous avons créé un index contacts sociaux ($\alpha = .87$)

Je prends part à de nombreuses activités sociales.
Je passe beaucoup de temps avec d'autres personnes.
Il m'arrive souvent de rencontrer des personnes que je n'ai pas l'habitude de fréquenter
J'ai un large réseau d'amis
Le plus souvent, je reste chez moi

- La structuration temporelle (6 items), l'alpha de Crombach étant correct, nous avons créé un index structuration temporelle ($\alpha = .88$)

Le plus souvent, je n'ai rien à faire.
Je voudrais avoir plus de choses à faire pour remplir ma journée.
Je n'arrive pas à bien maîtriser l'horaire de ma journée
Je perds rarement du temps dans une journée.
Mes journées sont généralement bien organisées.
Mon agenda est souvent bien rempli.

- Les activités régulières et leur concrétisation (4 items), l'alpha de Crombach étant correct, nous avons créé un index activités régulières ($\alpha = .91$)

J'ai la possibilité de réaliser des projets concrets
Je parviens à faire aboutir la plupart des projets que je commence dans le groupe où je m'investis
Tous les jours, je parviens à réaliser quelque chose de concret
Souvent mes activités ne débouchent sur rien de concret

- Les buts collectifs (5 items), l'alpha de Crombach étant correct, nous avons créé un index buts collectifs ($\alpha = .72$)

J'aide souvent les gens de mon entourage.
Je peux développer des buts avec mon groupe et les mener à bien
Au quotidien, j'ai la possibilité de me fixer une série d'objectifs dans le cadre d'activités collectives sportives, culturelles ou sociales à réaliser.
Je peux développer des projets sportifs, culturels ou sociaux à mener en collaboration avec d'autres personnes.
Je ne me fixe jamais de but visant à aider les autres dans ma vie.

- Le statut (6 items), l'alpha de Crombach étant correct, nous avons créé un statut ($\alpha = .91$)

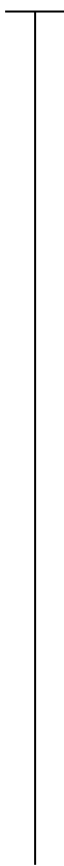
Mes amis apprécient ma compagnie.
Je suis important(e) aux yeux des autres.
Je me sens inférieur(e) aux autres
J'ai l'impression que les gens qui m'entourent fuient ma compagnie.
J'ai le sentiment de ne pas compter aux yeux des autres.
Je me sens égal(e) aux autres.

Les modalités de réponse se font toujours sous la forme d'une échelle de Likert en 7 points (de 1= pas du tout d'accord à 7 = tout à fait d'accord).

Nous avons ensuite continué la construction de notre questionnaire en y ajoutant des items relatifs à la discrimination personnelle (3 items), 4 variantes. L'alpha de Crombach étant correct ($\alpha = .93$), nous avons constitué un index discrimination personnelle. Les modalités de réponse sont, quant à elles, les mêmes que celles précédemment décrites

Groupe Travailleurs reclassés en ETA
En tant que travailleur reclassé en ETA, J'ai déjà été mis-e-de côté
En tant que travailleur reclassé en ETA, j'ai personnellement été la cible de propos impolis (des insultes, des grossièretés à mon égard, ...).
En tant que travailleur en ETA, j'ai personnellement rencontré de la discrimination
Groupe Travailleurs peu qualifiés
En tant que travailleur, J'ai déjà été mis(e)de côté
En tant que travailleur, j'ai personnellement été la cible de propos impolis (des insultes, des grossièretés à mon égard, ...).
En tant que travailleur, j'ai personnellement rencontré de la discrimination
Groupe Travailleurs en ETA
En tant que travailleur en ETA, J'ai déjà été mis(e)de côté
En tant que travailleur en ETA, j'ai personnellement été la cible de propos impolis (des insultes, des grossièretés à mon égard, ...).
En tant que travailleur en ETA, j'ai personnellement rencontré de la discrimination
Groupe Chômeurs
En tant que personne sans emploi, J'ai déjà été mis(e)de côté
En tant que personne sans emploi, j'ai personnellement été la cible de propos impolis (des insultes, des grossièretés à mon égard, ...).
En tant que personne sans emploi, j'ai personnellement rencontré de la discrimination

Nous avons ensuite réalisé quatre échelles non graduées reprenant quatre choix de positionnement social. Ces échelles ont pour objectif de nous permettre d'évaluer la perception de la personne répondant à l'enquête de sa propre situation, celle qu'il développe des chômeurs, des travailleurs et des travailleurs en ETA. Nous avons demandé de placer une croix sur une ligne allant du niveau le plus bas représentant la pire situation, au niveau le plus haut représentant la meilleure situation. Cette échelle permet un choix entre 0 et 11. Nous avons ensuite mesuré avec une latte la mesure obtenue et l'avons reportée sur le questionnaires pour les quatre situations interrogées.

Où vous placez-vous ?	Où placez-vous l'ensemble du <u>groupe des</u> <u>chômeurs</u> ?	Où placez-vous l'ensemble du <u>groupe des</u> <u>travailleurs</u> ?	Où placez-vous l'ensemble du <u>groupe des</u> <u>travailleurs en ETA</u> ?
La meilleure situation	La meilleure situation	La meilleure situation	La meilleure situation
			
La pire situation	La pire situation	La pire situation	La pire situation

Nous avons dans un troisième temps mesurer les scores moyens de réponses aux stratégies mises en place dans les relations sociales pour faire face à la discrimination et ses effets délétères en mesurant

- L'identification à un groupe social (6 items), 4 variantes, l'alpha de Crombach, se révélant correct ($\alpha = .88$), nous avons créé un index identification.

Groupe travailleurs peu qualifiés
Je ressens de la solidarité avec le groupe des travailleurs
Il m'est désagréable d'appartenir au groupe des travailleurs
Être un membre du groupe des travailleurs me donne beaucoup de satisfaction.
Je suis fier(e) de faire partie du groupe des travailleurs
Je m'identifie au groupe des travailleurs
Je pense souvent au fait que je fais partie du groupe des travailleurs

Groupe Travailleurs reclassés en ETA
Je ressens de la solidarité avec le groupe des travailleurs reclassés en ETA
Il m'est désagréable d'appartenir au groupe des travailleurs reclassés en ETA
Être un membre du groupe des travailleurs reclassés en ETA me donne beaucoup de satisfaction.
Je suis fier-e de faire partie du groupe des travailleurs reclassés en ETA
Je m'identifie au groupe des travailleurs reclassés en ETA
Je pense souvent au fait que je fais partie du groupe des travailleurs reclassés en ETA

Groupe Travailleurs en ETA
Je ressens de la solidarité avec le groupe des travailleurs en ETA
Il m'est désagréable d'appartenir au groupe des travailleurs en ETA
Être un membre du groupe des travailleurs en ETA me donne beaucoup de satisfaction.
Je suis fier-e de faire partie du groupe des travailleurs en ETA
Je m'identifie au groupe des travailleurs en ETA
Je pense souvent au fait que je fais partie du groupe des travailleurs en ETA

Groupe Chômeurs
Je ressens de la solidarité avec le groupe des chômeurs
Il m'est désagréable d'appartenir au groupe des chômeurs
Être un membre du groupe des personnes sans emploi me donne beaucoup de satisfaction.
Je suis fier(e) de faire partie du groupe des personnes sans emploi.
Je m'identifie au groupe des personnes sans emploi.
Je pense souvent au fait que je fais partie du groupe des personnes sans emploi

- L'appartenance à des groupes multiples (2 items), l'alpha de Crombach ($\alpha = .88$) étant correct, nous avons indexé les items pour créer un index appartenance multiple

J'ai des amis dans plusieurs groupes différents
J'ai beaucoup de liens avec plusieurs groupes différents.

Les modalités de réponse s'opèrent à nouveau à l'aide d'une échelle de Likert en 7 points allant de 1= pas du tout d'accord à 7 = tout à fait d'accord.

Dans un troisième temps, afin de mesurer l'impact sur le bien-être général, nous avons interrogés trois variables ayant une incidence sur celui-ci :

- La satisfaction à la vie (5 items) (Validation transculturelle en français du « Life with Satisfaction Scale » de Diener et al. (1985) mesurant la satisfaction générale que la personne peut entretenir vis-à-vis de sa vie), l'alpha de Crombach étant correct ($\alpha = .92$), nous avons créé un index satisfaction.

A beaucoup de niveaux ma vie est proche de mon idéal de vie
Mes conditions de vie sont excellentes
Je suis satisfait(e) de ma vie
Jusqu'ici, pour l'essentiel, j'ai reçu de la vie ce que j'attendais
Même si je le pouvais, je ne changerais presque rien à ma vie

- La honte et la culpabilité (10 items) (Honte et culpabilité voir Gausel et al. 2012), l'alpha de Crombach étant correct ($\alpha = .93$), nous avons créé un index honte

Ma situation professionnelle m'amène à me sentir défectueux
Ma situation professionnelle fait du tort à la société
Ma situation professionnelle enfreint règles de notre société
La société ne me respecte pas en raison de ma situation professionnelle
Ma situation professionnelle me rend vulnérable
Ma situation professionnelle pourrait être une source de rejet
La société pourrait me mettre de côté en raison de ma situation professionnelle
Je suis honteux(se) de ma situation professionnelle
Parfois, je me sens humilié(e) quand je pense à ma situation professionnelle
Je me sens coupable par rapport à ma situation professionnelle
Je me sens responsable par rapport à ma situation professionnelle

- L'estime de soi (5 items) (Rosenberg, validation française par Vallières et Vallerand (1990)), l'alpha de Crombach étant correct ($\alpha = .86$), nous avons créé un index estime.

Je pense que j'ai un certain nombre de bonnes qualités
J'ai une attitude positive par rapport à moi-même
Au total, je suis satisfait(e) de moi-même
Je voudrais avoir plus de respect pour moi-même
Parfois, je pense que je suis bon(ne) à rien

Nous avons ensuite effectué des calculs de moyenne pour le positionnement personnel et pour le positionnement des autres groupes par rapport aux situations personnelles. Nous avons opéré des comparaisons de moyennes entre le perçu des différents groupes les uns par rapport aux autres.

Nous avons effectué une analyse univariée de la variance pour pouvoir en sortir des statistiques descriptives et un test LSD de comparaisons multiples pour pouvoir établir des comparaisons entre les différentes conditions.

Dans un deuxième temps, afin de pouvoir établir des corrélations entre la variables, nous avons effectué une analyse corrélationnelle et réalisé les graphiques en permettant la compréhension.

Nous avons intégré les résultats de ces corrélations obtenues dans les discussions.

5.2 Procédure

Les questionnaires constitués ont été distribués sous format papier par l'expérimentateur à notre échantillon comme suit :

- Les travailleurs reclassés en ETA disposant normalement de toutes leurs facultés de compréhension y ont répondu sans aide, au rythme qui leur convenait et les ont déposés sous enveloppe dans une boîte prévue à cet effet dans le bureau de l'assistante sociale, Madame Kathleen Capelle. La consigne orale était de répondre en toute honnêteté, sans passer de question et dans l'ordre de présentation de celles-ci.
- Les travailleurs handicapés ont répondu aux questionnaires avec moi. Je disposais d'un endroit de l'entreprise peu fréquenté et où il y avait peu de bruit et de passage assurant ainsi la confidentialité des échanges. Je leur lisais la question et répondais aux éventuelles demandes de clarification ou élucidais les incompréhensions. Ensuite, ils répondaient à l'aide d'un carton reprenant l'échelle de Likert et des émoticônes disposées sur cette échelle en 7 points, cela leur permettait de bien se rappeler sa signification et de l'avoir en permanence sous les yeux. La voici représentée ci-dessous

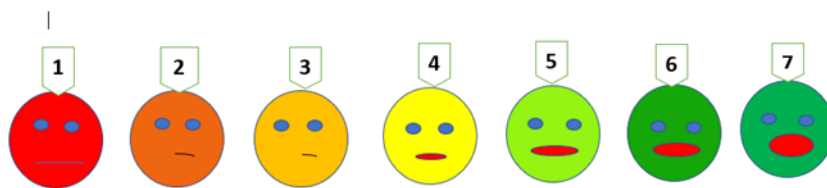


Figure 3 Echelle de Likert en 7 points utilisée pour les personnes déficientes mentales

Je déposais, une fois terminé, ces questionnaires dans une boîte de manière à être la seule à y avoir accès et ainsi garantir l'anonymat des réponses. Le lien de confiance a été facile à établir dans la mesure où ils me connaissaient et m'identifiaient comme la personne les ayant interrogés un an auparavant dans le cadre des enquêtes MOSTRA réalisées au sein de l'ETA.

- Les ouvriers Colruyt ont été contactés avec l'aide de l'entourage familial qui travaille dans les entrepôts de Ghislenghien. Les questionnaires ont été remis sous enveloppe et récupérés dans des enveloppes scellées afin d'en garantir l'anonymat. Pour ce qui concerne les ouvriers Cartomills, Baxter, HappyPaper et Granco, ils ont été contactés par mon entourage amical. Ils ont également reçu le questionnaire sous enveloppe et l'ont déposée scellée dans la boîte aux lettres de mon domicile.

Le temps nécessaire pour compléter le questionnaire était d'environ 20 minutes. Les consignes orales étaient les suivantes :

« Sachez qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, seul votre avis compte. Ce questionnaire sera traité de manière complètement anonyme, en vue d'établir des statistiques par rapport à l'objet de l'étude. »

« Répondez à chacun des différents points sincèrement, dans l'ordre et sans revenir en arrière. S'il vous plaît, évitez de répondre au hasard. »

« N'oubliez aucune question, car chacune d'entre elles est importante, pour la bonne exploitation des données recueillies. »

5.3 Analyse des données

5.3.1 Analyses univariées de la variance

5.3.1.1 Importance de la valeur travail

Pour respecter la présentation de notre recherche, nous commençons par mesurer l'effet de la valeur travail sur nos quatre conditions. Notre alpha de Crombach étant correct ($\alpha = .74$), nous avons effectué une analyse univariée de la variance². Celle-ci nous montre une nouvelle fois une importance considérable de la condition sur les réponses apportées aux sept items relatifs à l'importance de la valeur travail pour les personnes interrogées $F(3, N=73) = 25,31$; $p < .05$

Le meilleur score est obtenu par la condition reclassé ($M = 5,90$, écart type = $0,70$). La condition obtient un score légèrement inférieur ($M = 5,57$, écart type = $0,76$).

La condition travailleur peu qualifié obtient un score intermédiaire ($M = 4,58$, écart type = $0,79$).

Le moins bon score est obtenu par la condition chômeurs ($M = 3,70$, écart type = $0,99$).

Lorsque nous effectuons une analyse de comparaison multiples³LSD nous obtenons les résultats suivants ;

La condition chômeurs se distingue négativement des trois autres conditions : reclassé ($p = .000$), handicapés ($p = .000$) et travailleur peu qualifié ($p = .001$).

La condition reclassé se distingue positivement de la condition travailleur peu qualifié ($p = .000$) mais ne distingue pas de la condition handicapé ($p = .289$).

La condition handicapé se distingue positivement de la condition travailleur peu qualifié ($p = .000$).

² Annexe 15 p.143

³ Annexe 15 p.143

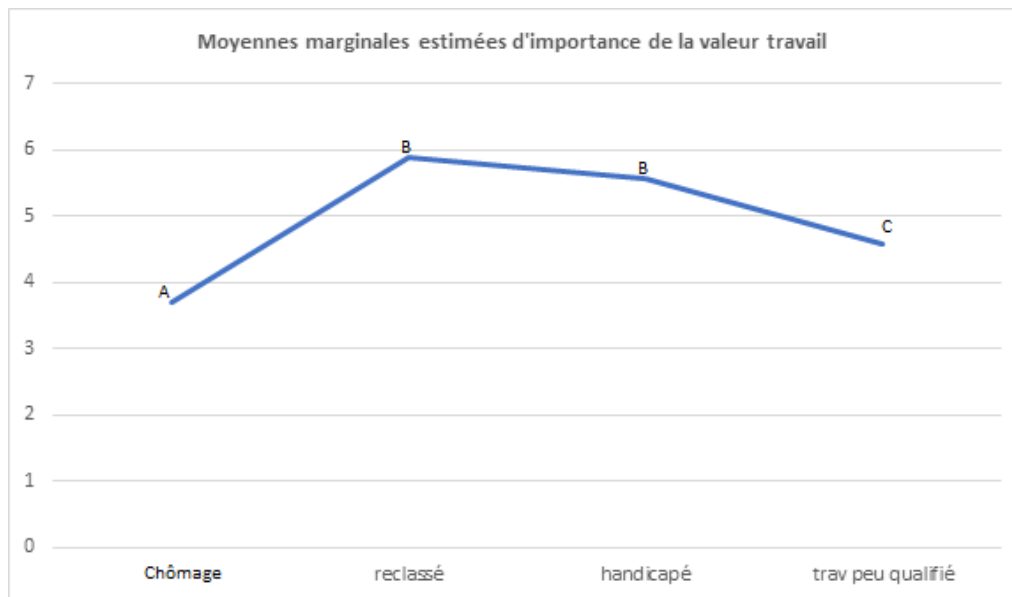


Figure 4 moyennes marginales de réponse aux items valeur travail

5.3.1.2 Fonctions du travail de Jahoda

5.3.1.2.1 Fonction manifeste du travail

Dans un second temps, nous avons directement mesuré les effets de la fonction manifeste du travail en analysant les tensions financières subies par nos quatre groupes de personnes interrogées.

En effectuant une analyse de la variance univariée⁴ on peut noter que la variable condition a un effet significatif sur la réponse aux questions posées relativement aux tensions financières $F(3, N = 73) = 14,179$; $p < .05$.

On note également que les membres du groupe des chômeurs ($M = 5,90$, écart-type = $0,57$) ont un score plus élevé que les travailleurs reclassés en ETA (nommés ici reclassés) ($M = 4,36$, écart-type = $1,50$), que les travailleurs handicapés ETA (nommés ici handicapés) ($M =$

⁴ Annexe 1 p.121

3,49, écart-type = 1,37) et que les travailleurs du circuit classique (nommés ici travailleurs peu qualifiés)(M = 4,22, écart-type = 1,37).

C'est donc dans la condition chômeurs que les participants estiment subir le plus de tensions financières (M = 5,90, écart-type = 0,57).

A l'inverse, c'est dans la condition handicapés que les participants expriment subir le moins de tensions financières dans ce test (M = 3,49, écart-type = 1,37)

Les résultats concernant la condition reclassés et travailleurs peu qualifiés sont sensiblement identiques et inférieurs aux résultats de la condition handicapés (M=4,22, écart type = 1,37 et M=4,36, écart type = 1,50) et supérieurs à ceux de la condition chômeurs (M = 5,90, écart-type = 0,57).

Le test d'analyse des comparaisons multiples⁵ LSD montre que les moyennes des réponses des conditions chômeurs et handicapés se distinguent significativement ($p < .05$).

On peut également observer que la condition chômeurs (M = 5,90, écart-type = 0,57) se distingue positivement de la condition reclassés ($p = .001$), de la condition travailleurs peu qualifiés ($p = .000$) et de la condition handicapés ($p = .000$).

Cependant, nous pouvons noter que les conditions reclassés, travailleurs handicapés ($p=.054$) et travailleurs peu qualifiés ($p=.748$) ne se distinguent pas significativement.

En outre, la condition handicapés ne distingue pas non plus significativement de la condition travailleurs peu qualifiés ($p=.063$).

⁵ Annexe 1 p.121

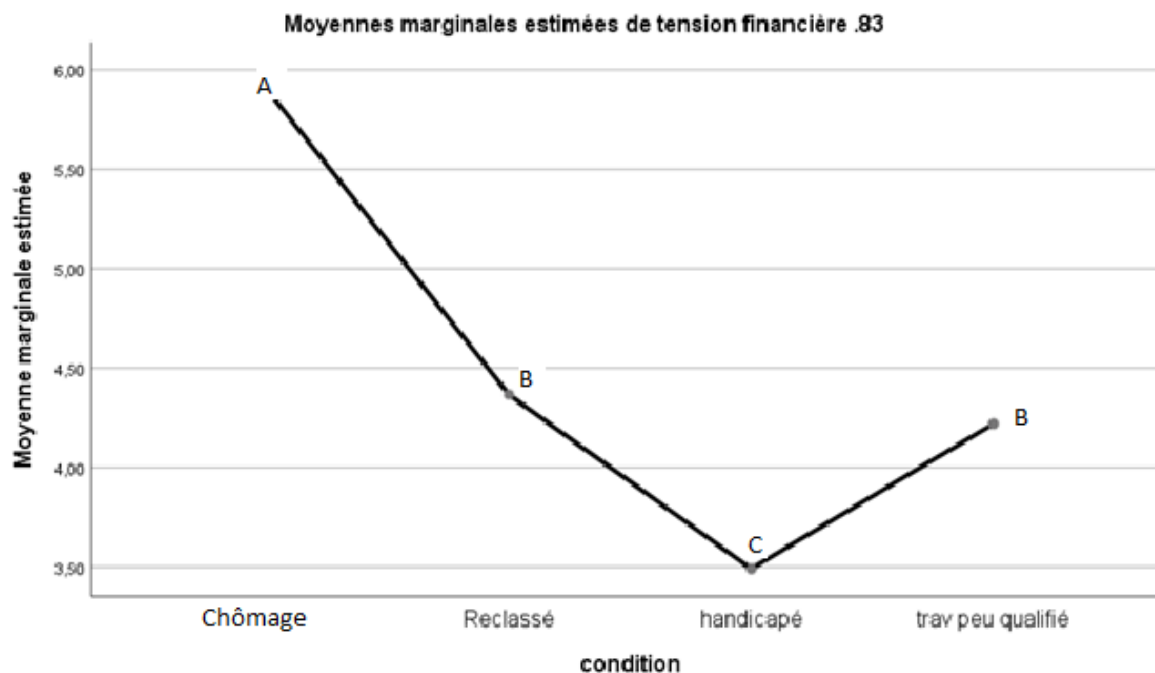


Figure 5 Moyennes marginales de réponse aux items tensions financières

5.3.1.2.2 Fonctions latentes du travail

5.3.1.2.2.1 Contacts sociaux

Dans un second temps, nous avons mesuré la première fonction latente du travail auprès de nos quatre groupes de sujets : assurer des contacts sociaux

En effectuant une analyse de la variance univariée⁶ on peut noter que la variable condition a un effet significatif sur la réponse aux questions posées relativement aux contacts sociaux endogroupes et exogroupes $F(3, N = 73) = 26,290$; $p < .05$.

On peut observer que les travailleurs peu qualifiés ($M=5,81$, écart type=0,76) obtiennent un score plus élevé que les reclassés ($M=3,86$, écart type=0,76) mais aussi que les handicapés ($M=3,24$, écart type=1,75) et les chômeurs ($M=2,53$, écart type=0,91).

C'est donc dans la condition travailleurs peu qualifiés que les contacts sociaux sont les plus nombreux ($M=5,81$, écart type=0,76).

⁶Annexe 2 p.123

Les scores de la condition handicapés et de la condition reclassés sont sensiblement proches ($M=3,24$, écart type= $1,75$; $M=3,86$, écart type= $0,76$).

Le test d'analyse des comparaisons multiples⁷ LSD montre que les moyennes des réponses des conditions chômeurs et travailleurs peu qualifiés se distinguent significativement ($p < .05$).

On peut également observer que la condition chômeurs ($M=2,53$, écart type= $0,91$) se distingue négativement de la condition reclassés ($p = .004$) et de la condition travailleurs peu qualifiés ($p=.000$). Cependant, il n'y a pas de différence significative à relever entre la condition chômeurs et la condition handicapés ($p=.072$).

Nous n'observons pas non plus de différence significative entre les conditions reclassés et handicapés ($p=.170$). Une différence significative existe entre ces deux conditions handicapés ($p=.000$) et reclassés ($p=.000$) et la condition travailleurs peu qualifiés.

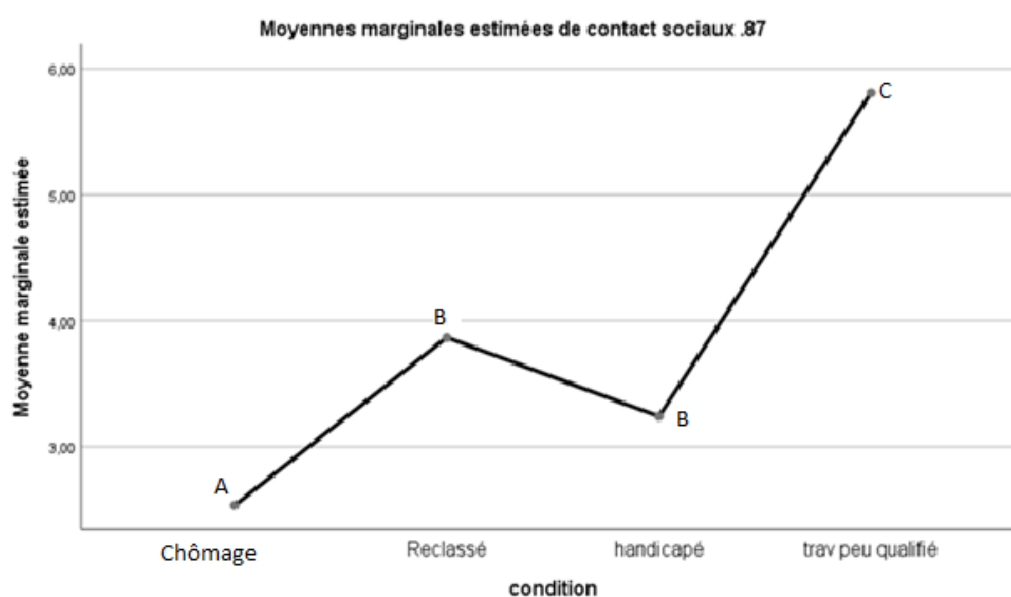


Figure 6 Moyennes marginales de réponse aux items de contacts sociaux

5.3.1.2.2.2 Structuration du temps

Dans un troisième temps, nous avons analysé les réponses de nos quatre groupes de sujets quant à la structuration du temps apportée par l'emploi.

⁷ Annexe 2 p.123

Nous avons effectué une analyse univariée⁸ de la variance et nous pouvons déterminer que la variable condition a un effet sur les réponses apportées par les sujets interrogés $F(3, N = 73) = 48,782$; $p < .05$.

On peut observer qu'ici ce sont les travailleurs handicapés ($M=6,23$, écart type= $0,80$) suivis de manière très proche par les travailleurs peu qualifiés ($M=6,06$, écart type = $0,93$) qui obtiennent des scores plus élevés que les travailleurs reclassés ($M=5,38$, écart type= $0,85$) et les chômeurs ($M=2,91$, écart type= $1,25$).

Ce sont donc les personnes interrogées appartenant à la condition handicapés ($M=6,23$, écart type= $0,80$) et à la condition travailleurs peu qualifiés ($M=6,06$, écart type = $0,93$) pour qui la structuration du temps apportée par le travail semble la plus prégnante.

Les chômeurs obtiennent, quant à eux, les moins bons scores ($M=2,91$, écart type= $1,25$).

Le test d'analyse des comparaisons multiples⁹ LSD montre que les moyennes des réponses des conditions chômeurs et handicapés se distinguent significativement ($p < .05$).

On peut également observer que la condition ALE ($M=2,91$, écart type= $1,25$) se distingue négativement, de la condition handicapés ($p=.000$), de la condition reclassés ($p=.000$) et de la condition travailleurs peu qualifiés ($p=.000$).

Par ailleurs, les conditions handicapés et travailleurs peu qualifiés ne distinguent pas significativement ($p=.529$).

Les conditions handicapés et reclassés se distinguent bien ($p=.024$).

⁸ Annexe 3 p.124

⁹ Annexe 3 p.124

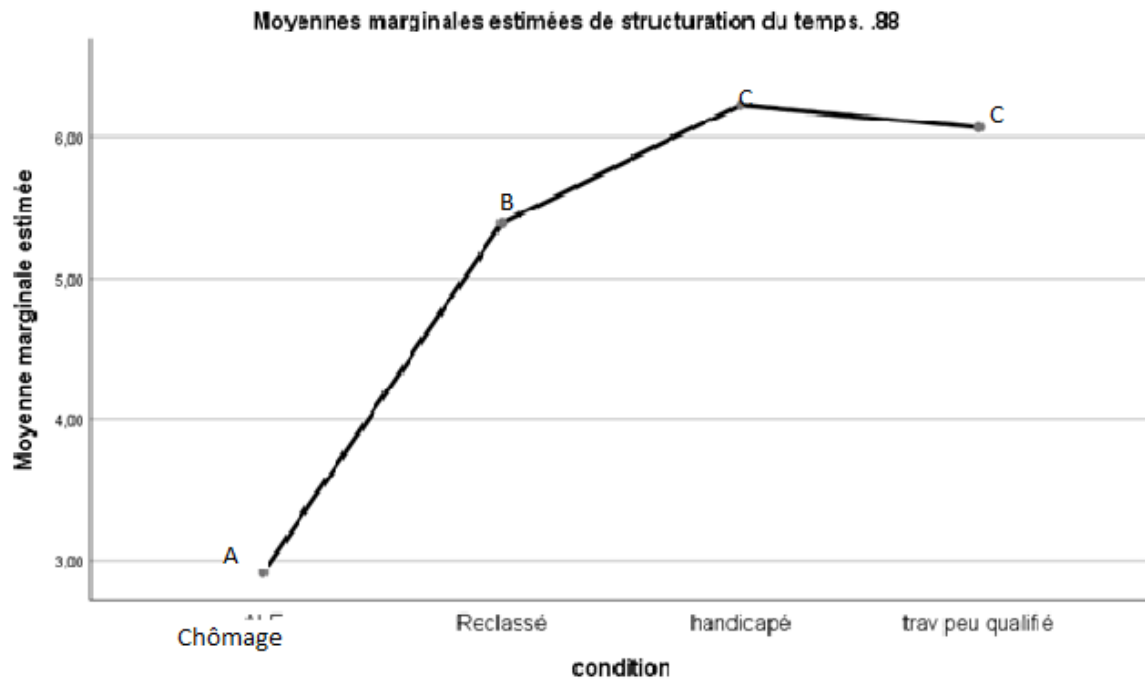


Figure 7 Moyennes marginales de réponse aux items de structuration du temps

5.3.1.2.2.3 Activités régulières et concrétisation

Pour analyser les activités régulières et leur concrétisation, nous avons utilisé une analyse univariée de la variance¹⁰ qui montre que la variable groupe a ici encore un effet sur les réponses apportées par les sujets $F(3, N = 73) = 71,41$; $p < .05$.

La condition handicapé obtient le meilleur score ($M=6,17$, écart type= $0,88$), suivie de très près par la condition travailleurs peu qualifiés ($M=5,97$, écart type= $0,72$). Les scores les plus faibles sont obtenus par la condition chômeurs ($M=2,48$, écart type= $0,87$). La condition reclassés obtient un score intermédiaire ($M=4,6$, écart type= $1,26$).

Le test d'analyse des comparaisons multiples¹¹ LSD montre que les moyennes des réponses des conditions chômeurs et travailleurs peu qualifiés se distinguent significativement ($p < .05$).

On peut aussi noter que la condition chômeurs ($M=2,48$, écart type= $0,87$), se distingue négativement de la condition reclassés ($p=.000$), travailleurs peu qualifiés ($p=.000$) et handicapés ($p=.000$).

¹⁰ Annexe 4 p.126

¹¹ Annexe 4 p.126

Nous notons une faible différence significative entre condition handicapés et travailleurs peu qualifiés ($p=.490$) et une différence significative entre cette condition et la condition reclassés ($p=.000$).

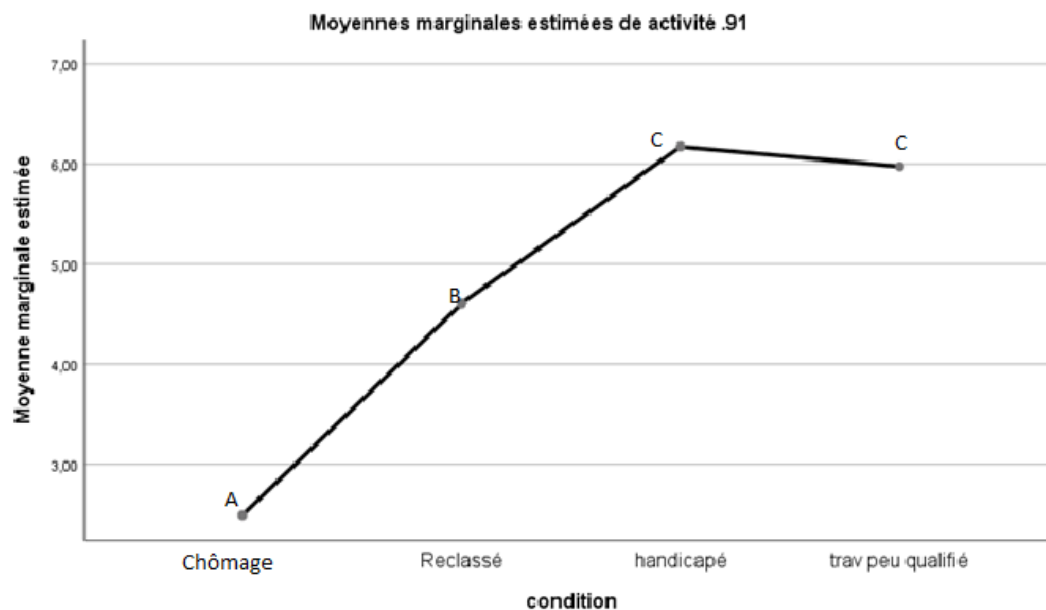


Figure 8 Moyennes marginales de réponses aux items activités régulières

5.3.1.2.2.4 Buts collectifs

Pour analyser la fonction liées à la fixation de buts collectifs, nous avons utilisé une analyse univariée de la variance¹² qui montre que la variable groupe a, ici encore, un effet sur les réponses apportées par les sujets $F(3, N = 73) = 15,928$; $p < .05$.

La condition chômeurs obtient le score le plus faible ($M=2,77$, écart type= $0,82$) tandis que la condition travailleurs peu qualifiés obtient le meilleur score ($M=5,03$, écart type= $1,15$) suivi par la condition reclassés ($M=4,16$, écart type= $0,90$) et la condition handicapés ($M=3,91$, écart type= $1,22$) avec un score légèrement supérieur pour la condition reclassés par rapport à la condition handicapés.

¹² Annexe 5 p.127

Le test d'analyse des comparaisons multiples¹³LSD montre que les moyenne des réponses des conditions chômeurs et travailleurs peu qualifiés se distinguent significativement ($p < .05$).

On peut aussi noter que la condition chômeurs ($M=2,77$, écart type= $0,82$), se distingue négativement de la condition travailleurs peu qualifiés ($p=.000$), de la condition reclassés ($p=.000$) et de la condition handicapés ($p=.001$).

Par ailleurs, nous n'observons pas de différence significative entre condition reclassés et condition handicapés ($p=.507$).

Une différence significative entre condition reclassés et travailleurs peu qualifiés ($p=.028$) est également révélée par l'analyse.

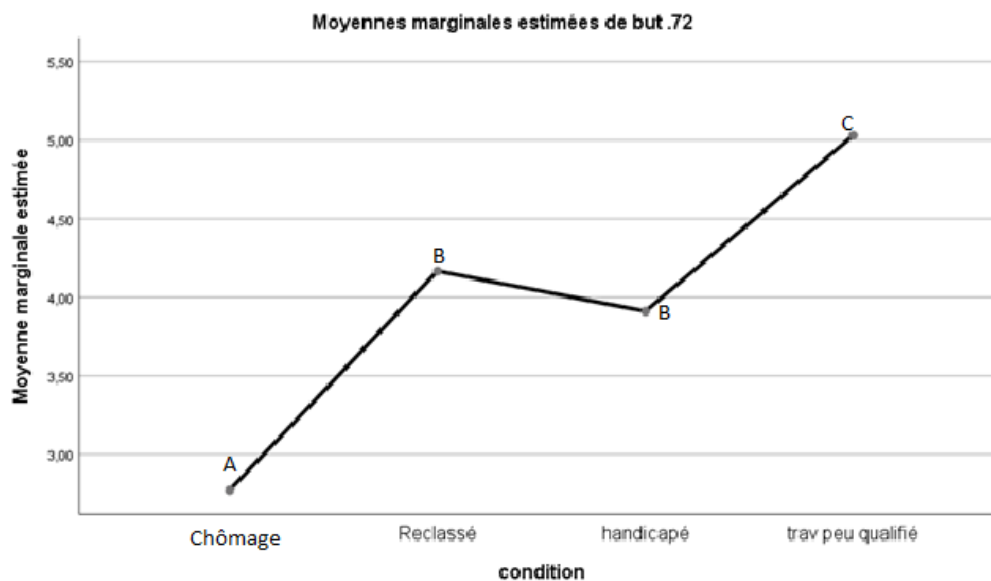


Figure 9 Moyennes marginales estimées de réponses aux items de buts collectifs

5.3.1.2.2.5 Statut social

En recourant à l'analyse univariée de la variance¹⁴pour cette fonction de statut social apportée par le travail, nous constatons que la variable groupe a une incidence sur les réponses données par les sujets $F(3, N=73) = 9,927$; $p < .05$.

Une nouvelle fois, pour cette variable dépendante, le meilleur score est obtenu par la condition travailleurs peu qualifiés ($M=5,45$, écart type = $1,13$) et le score le plus faible par les

¹³ Annexe 5 p.127

¹⁴ Annexe 6 p.128

sujets appartenant à la condition chômeurs ($M=3,36$, écart type= $0,92$). La condition reclassés ($M=3,84$, écart type= $1,57$) obtient un score légèrement supérieur à la condition chômeurs. La condition handicapé obtient le troisième score ($M=4,83$, écart type= $1,64$).

Le test d'analyse des comparaisons multiples¹⁵LSD montre que la moyenne des réponses de la condition chômeurs ($M=3,36$, écart type= $0,92$) et reclassés ($M=3,84$, écart type= $1,57$) se distinguent significativement $p<.05$

Elles se distinguent négativement des scores de la condition travailleurs peu qualifiés ($p=.000$) et handicapés ($p=.001$).

Nous notons également que la condition reclassés ne distingue pas significativement de la condition chômeurs ($p=.317$) mais bien des conditions handicapés ($p=.045$) et travailleurs peu qualifiés ($p=.001$).

Les conditions handicapés et travailleurs peu qualifiés ne se distinguent pas non plus significativement ($p=.144$)

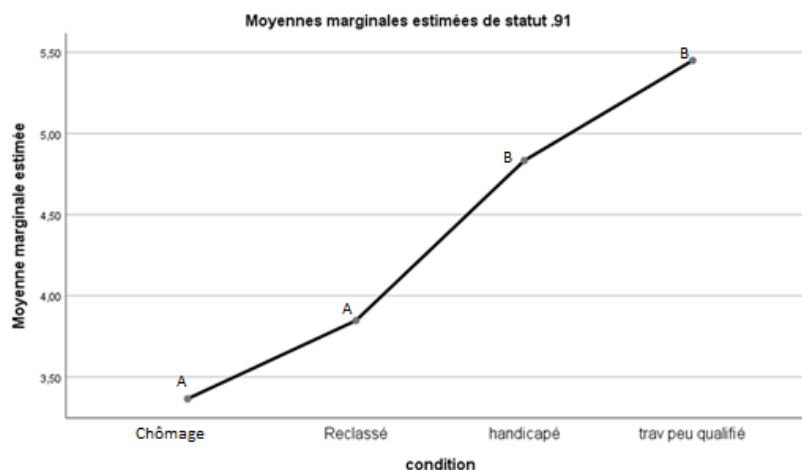


Figure 10 Moyennes marginales estimées de réponses aux items de statut

¹⁵ Annexe 6 p.130

5.3.1.3 Contexte social et Variables intergroupes

5.3.1.3.1 Perception personnelle

5.3.1.3.1.1 Positionnement personnel

L'analyse de la variance univariée¹⁶ nous expose une fois encore une forte incidence de la condition groupe sur les scores obtenus par les sujets se positionnant personnellement sur l'échelle de positionnement personnel $F(3, N=73) = 43,521$.

Les scores les plus faibles sont obtenus par les sujets de la condition chômeurs ($M=1,71$, écart type=1,56).

Les scores les plus élevés sont obtenus par les sujets de la condition reclassés ($M=8,45$; écart type=1,39), suivis des scores de la condition travailleurs peu qualifiés ($M=7,62$; écart type=2,07) et de la condition handicapés ($M=7,13$; écart type=2,62).

L'analyse des comparaisons multiples¹⁷ LSD nous présente une distinction significative des scores des sujets de la condition chômeurs ($M=1,71$, écart type=1,56) $p < .05$.

On note une différence significative entre cette condition chômeurs et les conditions reclassés ($p=.000$), handicapés ($p=.000$) et travailleurs peu qualifiés ($p=.000$)

En revanche, nous n'observons pas de différence significative entre les conditions reclassés et handicapés ($p=.078$) et travailleurs peu qualifiés ($p=.264$), ni entre les conditions handicapés et travailleurs peu qualifiés ($p=.477$).

.

¹⁶ Annexe 12 p.137

¹⁷ Annexe 12 p.137

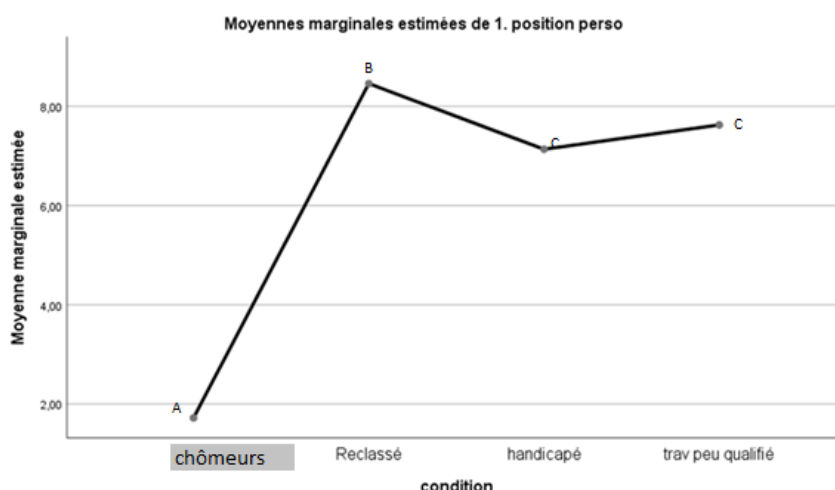


Figure 11 Moyennes marginales de réponses apportées aux items de positionnement

5.3.1.3.1.2 Discrimination personnelle

Notre analyse univariée de la variance¹⁸ nous montre une forte incidence de la condition groupe sur les réponses données par les sujets aux questions relatives à la variable dépendante discrimination personnelle $F(3, N=73) = 7,943$ $p < .05$.

Le meilleur score est obtenu par la condition chômeurs ($M=5,30$, écart type= 1,64).

Le moins bon score est enregistré pour la condition reclassés ($M=2,58$, écart type=2,01).

Les conditions handicapés ($M=3,30$ écart type =2,00) et travailleurs peu qualifiés ($M=3,11$, écart type =1,67) présentent des scores légèrement plus élevés à la condition reclassés.

L'analyse des comparaisons multiples¹⁹ LSD nous présente toujours une distinction significative des scores des sujets de la condition chômeurs ($M=5,30$, écart type= 1,64) $p < .05$. Cette condition chômeurs se distingue clairement et positivement des conditions reclassés ($p=.000$), des conditions handicapés ($p=.001$) et travailleurs peu qualifiés ($p=.000$).

Nous pouvons également noter qu'il n'y a pas de distinction significative entre les conditions reclassés et handicapés ($p=.664$) et entre les conditions reclassés et travailleurs peu qualifiés ($p=.664$).

¹⁸ Annexe 10 p.134

¹⁹ Annexe 10 p.134

Il n'y a pas non plus de distinction significative entre condition handicapés et travailleurs peu qualifiés ($p=.575$).

5.3.1.3.2 Relations interpersonnelles-stratégies de défense

5.3.1.3.2.1 Identification-rejet au groupe

L'analyse de la variance univariée²⁰ révèle un fort impact de la condition groupe sur les scores obtenus par les sujets répondant aux questions relatives à la variable dépendante

identification-rejet au groupe $F(3, N=73) = 24,892$ $p < .05$

Le meilleur score est obtenu par la condition handicapés ($M=5,72$, écart type= 1,59).

Le moins bon score est obtenu par la condition chômeurs ($M=2,57$; écart type=0,79).

Les scores de la condition reclassés ($M=4,90$; écart type= 1,54) et travailleurs peu qualifiés ($M=4,51$, écart type=0,80) sont inférieurs à ceux de la condition handicapés.

Une distinction significative des scores de la condition handicapés ($M=5,72$, écart type= 1,59), de la condition reclassés ($M=4,90$; écart type= 1,54) est mise à jour par l'analyse des comparaisons multiples²¹ LSD $p < .05$.

La condition chômeurs ($M=2,57$; écart type=0,79) se distingue négativement et significativement des autres conditions : reclassés ($p=.000$), handicapés ($p=.000$) et travailleurs peu qualifiés ($p=.000$).

Nous pouvons observer que les conditions reclassés et handicapés ne distinguent pas significativement ($p=.066$). Les conditions travailleurs peu qualifiés et handicapés se distinguent quant à elles significativement ($p=.002$).

²⁰ Annexe11 p.136

²¹ Annexe 11 p.136

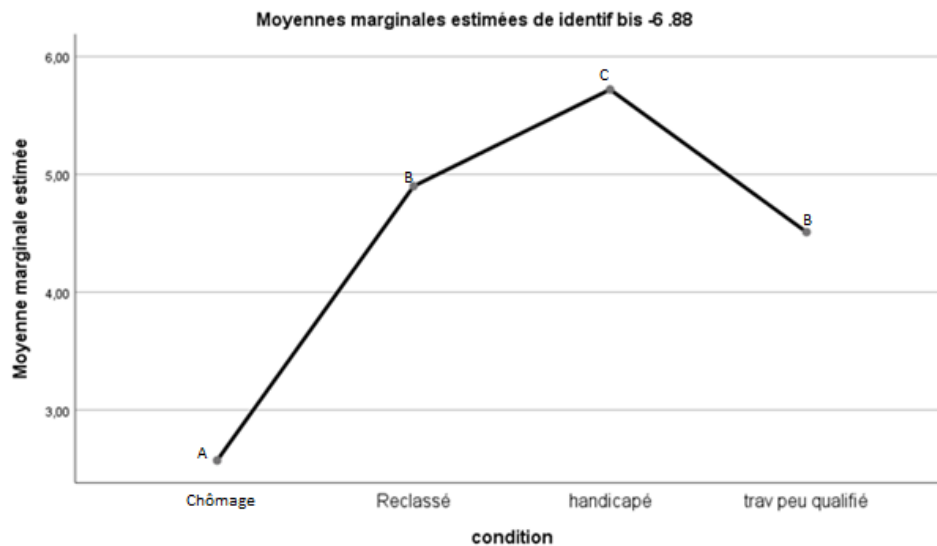


Figure 12 Moyennes marginales de réponse aux items d'identification au groupe

5.3.1.3.2.2 Appartenance à de multiples groupes

Nous avons mené une analyse corrélacionnelle²² sur deux items, l'alpha de Crombach étant correct ($\alpha = .80$). Nous pouvons voir que la condition groupe a un effet sur les réponses relatives à l'appartenance à de multiples groupes $F(3, N=73) = 12,88 ; p < .05$.

Les meilleurs scores sont obtenus par les membres de la condition travailleurs peu qualifiés ($M = 5,00$, écart type = 1,09). Les scores les moins bons sont observés pour la condition chômeurs ($M = 2,73$, écart type = 1,08). La condition reclassés obtient un score intermédiaire ($M = 5,00$, écart type = 1,08). Nous pouvons également observer un score intermédiaire mais inférieur à la condition reclassé pour la condition handicapé ($M = 3,90$, écart type = 2,52).

Le test d'analyse multiple²³ LSD montre que la condition chômeurs ($M = 2,73$, écart type = 1,08) se distingue significativement des autres conditions $p < .05$. Ce sont donc les personnes

²² Annexe 14 p.140

²³ Annexe 14 p.140

appartenant à cette condition qui présentent le moins grand nombre d'appartenance à de multiples groupes.

Cette condition chômeurs se distingue nettement et négativement des conditions reclassés ($p=.000$), handicapés ($p=.024$) et travailleurs peu qualifiés ($p=.000$). Nous observons également une différence significative entre les conditions travailleurs peu qualifiés et handicapés ($p=.000$) mais non significative avec la condition reclassé ($p=.223$)

Enfin, nous n'observons pas de différence significative entre les conditions reclassé et handicapé ($p=.066$).

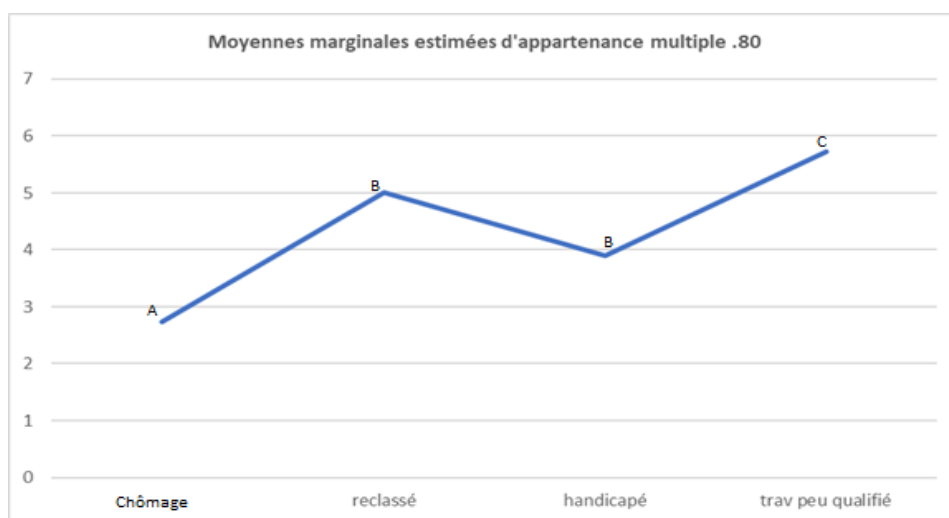


Figure 13 Moyennes marginales de réponse aux items d'appartenances multiples

5.3.1.4 Conséquences sur le Bien-être

5.3.1.4.1 Estime de soi

Nous avons procédé à l'analyse univariée de la variance²⁴ pour la variable dépendante estime de soi et avons observé que la variable groupe a une incidence sur les réponses apportées par les personnes interrogées $F(3, N=73) = 16,248$; $p < .05$.

Le score le plus faible est à nouveau obtenu par les sujets appartenant au groupe chômeurs ($M=3,40$, écart type= $0,99$).

Le score le plus élevé est obtenu par les personnes appartenant au groupe des travailleurs peu qualifiés ($M=5,7$, écart type= $0,75$).

Les scores des personnes appartenant aux groupes handicapés ($M=5,25$, écart type= $1,32$) et reclassés ($M=5,10$, écart type= $1,46$) sont sensiblement proches et peu éloignés des scores des membres du groupe des travailleurs peu qualifiés ($M=5,7$, écart type= $0,75$).

Le test d'analyse des comparaisons multiples²⁵ LSD montre que la moyenne des réponses de la condition chômeurs ($M=3,40$, écart type= $0,99$) se distinguent significativement $p < .05$

Cette condition se distingue négativement des trois autres conditions, travailleurs peu qualifiés ($p=.000$), handicapés ($p=.000$) et reclassés ($p=.000$). Il n'y a pas de différence significative entre les conditions reclassés et handicapés ($p=.717$), entre les conditions handicapés et travailleurs peu qualifiés ($p=.211$) ni entre les conditions reclassés et travailleurs peu qualifiés ($p=.149$).

²⁴ Annexe 7 p.130

²⁵ Annexe 7 p.130

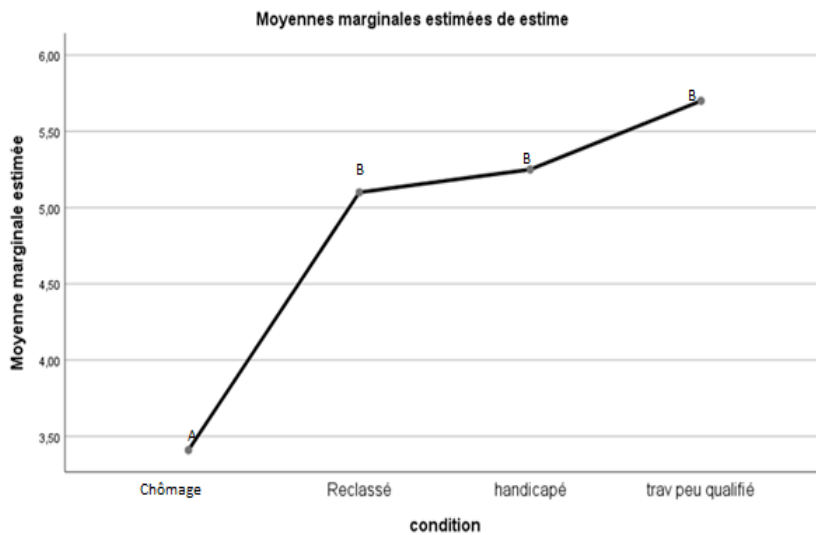


Figure 14 Moyennes marginales de réponse aux items d'estime de soi

5.3.1.4.2 Satisfaction à la vie

Nous avons procédé à l'analyse univariée de la variance²⁶ pour la variable dépendante satisfaction à la vie et avons observé que la variable groupe a une incidence sur les réponses apportées par les personnes interrogées $F(3, N=73) = 23,88 ; p < .05$.

Les meilleurs scores sont obtenus par la condition travailleurs peu qualifiés ($M=4,91$, écart type=1,16) et la condition handicapés ($M=4,45$, écart type=1,48). Le moins bon score est obtenu par la condition chômeurs ($M=1,81$, écart type=0,85). La condition reclassés obtient quant à elle, un score intermédiaire ($M=3,35$, écart type=1,64).

Le test d'analyse des comparaisons multiples²⁷ LSD montre ici encore que la moyenne des réponses de la condition chômeurs ($M=1,81$, écart type=0,85) se distingue significativement $p < .05$.

Cette condition se distingue légèrement de la condition reclassés ($p=.001$) et assez fortement des conditions handicapés ($p=.000$) et reclassés ($p=.000$).

²⁶ Annexe 8 p.131

²⁷ Annexe 8 p.131

Il n'y a en revanche pas de différence significative entre les conditions handicapés et travailleurs peu qualifiés ($p=0.257$) mais bien entre cette condition et la condition reclassé ($p=.021$).

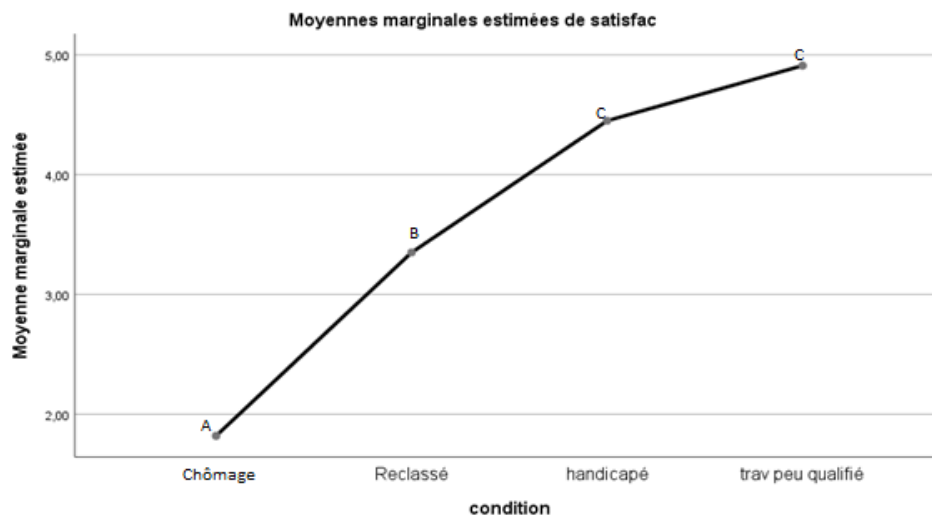


Figure 15 Moyennes marginales de réponse aux items de satisfaction à la vie

5.3.1.4.3 Honte et culpabilité

Lorsque nous menons l'analyse univariée de la variance²⁸, pour la variable dépendante honte et culpabilité, nous observons toujours une incidence de la variable groupe d'appartenance sur les réponses apportées par les sujets $F(3, N=73) = 30,432$; $p < .05$.

Les meilleurs scores sont obtenus par les sujets de la condition chômeurs ($M=4,86$, écart type=1,17).

Les moins bons scores sont recensés pour les conditions handicapés ($M=2,12$, écart type=1,11) et travailleurs peu qualifiés ($M=2,10$, écart type=0,82).

²⁸ Annexe 9 p.133

Les scores de la condition reclassés obtiennent un score intermédiaire ($M=2,68$, écart type= $1,19$).

L'analyse des comparaisons multiples²⁹ LSD montre, à nouveau, que les réponses de la condition chômeurs ($M=4,86$, écart type= $1,17$), se distinguent significativement $p<.05$.

Cette condition chômeurs se distingue nettement des conditions reclassés ($p=.000$), handicapés ($p=.000$) et travailleurs reclassés ($p=.000$).

On peut noter qu'il n'y a pas de différence significative entre la condition reclassés et les conditions handicapés ($p=.156$) et travailleurs peu qualifiés ($p=.142$), ni entre la condition handicapés et travailleurs peu qualifiés ($p=.953$)

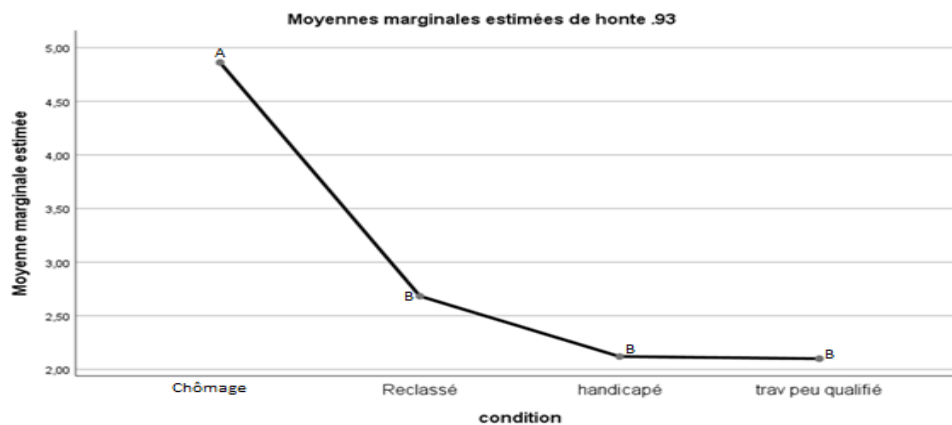


Figure 16 Moyennes marginales de réponse aux items de honte

²⁹ Annexe 9 p.133

5.3.2 Analyses corrélationnelles

5.3.2.1 *Effets des conditions sur les variables valeur travail et les variables liées aux conditions manifestes et latentes du travail de Jahoda*

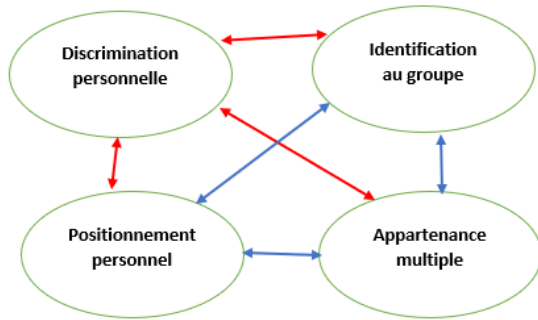
Dans un premier temps, nous avons procédé à une analyse corrélacionnelle³⁰ de manière à voir les différentes corrélations qui existent entre nos variables valeur travail et les variables liées aux fonctions du travail de Jahoda.

Une corrélation négative et significative forte est observée entre tension financière et contacts sociaux ($r = -.368$ ($p=.001$)), tensions financières et activités régulières ($r = -.633$; $p = .000$), tensions financières et structuration du temps ($r = -.557$; $p = .000$), tensions financières et buts collectifs ($r = -.366$; $p=.001$), tensions financières et statut ($r = -.458$; $p = .000$)

En outre, nous pouvons voir apparaître une corrélation significative positive forte entre les variables contacts sociaux et structuration du temps ($r = .503$; $p = .000$), contacts sociaux et activités régulières ($r = .459$; $p = .000$), contacts sociaux et buts collectifs ($r = .675$; $p=.000$), contacts sociaux et statut ($r = .526$; $p= .000$) ; Activités régulières et structuration du temps ($r = .788$; $p = .000$) ; activités régulières et buts collectifs ($r = .618$; $p= .000$), activités régulières et valeur travail ($r = .419$; $p = .000$), activités régulières et statut ($r = .568$; $p = .000$) ; structuration du temps et buts collectifs ($r = .507$; $p = .000$) ; structuration du temps et statut ($r = .558$; $p= .000$), structuration du temps et valeur travail ($r = .582$; $p= .000$) ; buts collectifs et statut ($r = .519$; $p=.000$) ; et une légère corrélation significative entre buts collectifs et valeur travail ($r = .250$; $p = .033$)

Nous n'observons en revanche pas de corrélation significative entre contacts sociaux et valeur travail ($r = .11$, $p=.350$ $p>.05$) ni entre statut et valeur travail ($r = .213$; $p=.070$ $p>.05$)

³⁰ Annexe 16 p.144



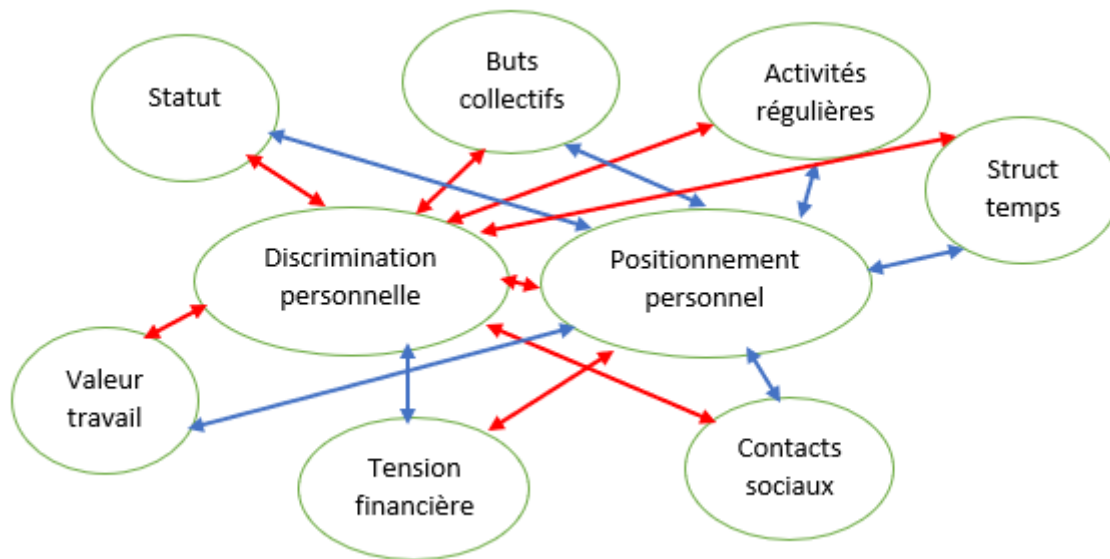
5.3.2.3 Effets des conditions sur la variable valeur travail, les variables liées aux fonctions de Jahoda et les variables de perception personnelle (positionnement et perception personnelle de la discrimination)

Nous avons réalisé une analyse corrélacionnelle sur les variables et avons observé une corrélation significative positive forte pour la variable perception de la discrimination personnelle et la variable tension financière ($r = .307$; $p = .008$).

Nous observons également une corrélation négative forte entre la variable perception de la discrimination personnelle et la variable valeur du travail ($r = -.534$; $p = .000$), discrimination personnelle et la variable contacts sociaux ($r = -.309$; $p = .008$) ; la variable perception de la discrimination personnelle et la variable structuration temporelle ($r = -.581$; $p = .000$) ; la variable perception de la discrimination personnelle et la variable activités régulières ($r = -.409$; $p = .000$) ; la variable perception de la discrimination personnelle et la variable buts collectifs ($r = -.341$; $p = .003$) ; la variable perception de la discrimination personnelle et la variable statut ($r = -.374$; $p = .001$)

Nous avons réalisé une analyse corrélacionnelle sur les variables et avons observé une corrélation significative positive forte pour la variable positionnement personnel et la variable valeur travail ($r = .610$; $p = .000$) ; la variable positionnement personnel et la variable contacts sociaux ($r = .529$; $p = .000$) ; la variable positionnement personnel et la variable structuration du temps ($r = .746$; $p = .000$) ; la variable positionnement personnel et la variable activités régulières ($r = .663$; $p = .000$) ; la variable positionnement personnel et la variable buts collectifs ($r = .614$; $p = .000$) ; la variable positionnement personnel et la variable statut ($r = .543$).

Nous observons une corrélation négative significative forte entre la variable positionnement personnel et la variable tension financière ($r = -.605$; $p = .000$) et la variable positionnement personnel et la variable perception de la discrimination personnelle ($r = -.608$; $p = .000$)



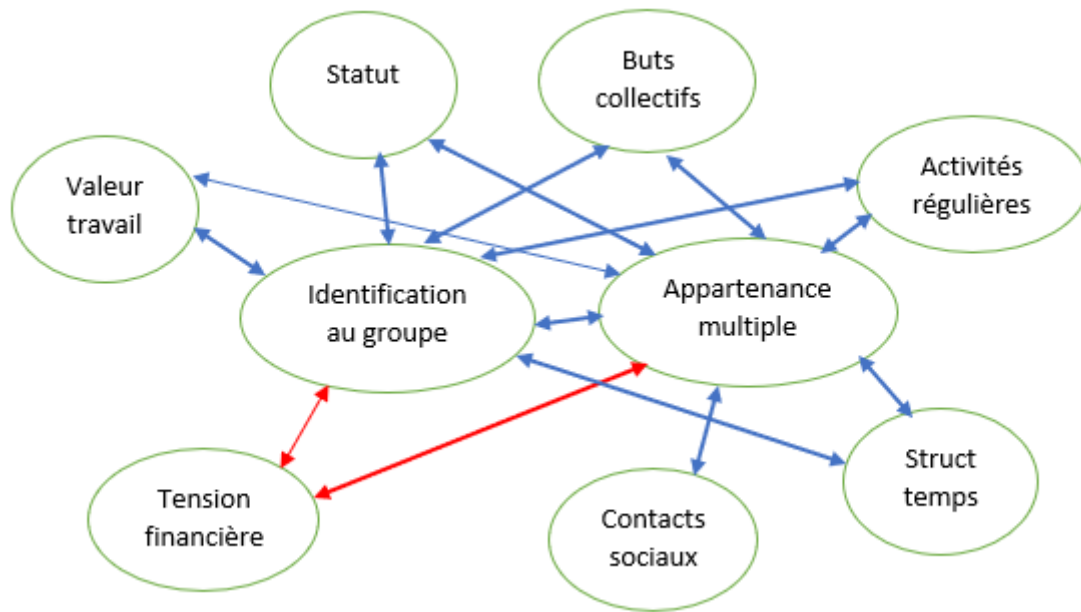
5.3.2.4 *Effets des conditions sur la variable valeur travail, les variables liées aux fonctions de Jahoda et les variables de stratégie de défense intergroupes (appartenance multiple et identification au groupe)*

Nous avons réalisé une analyse corrélationnelle sur les variables et avons observé une corrélation significative positive forte pour les variables structuration du temps et identification au groupe ($r = .612$; $p = .000$) ; activités régulières et identification au groupe ($r = .635$; $p = .000$) ; buts collectifs et identification au groupe ($r = .416$; $p = .000$) ; statut et identification au groupe ($r = .533$; $p = .000$) ; appartenance multiple et identification au groupe ($r = .338$; $p = .003$) ; valeur travail et identification au groupe ($r = .566$; $p = .000$). En revanche, nous observons une corrélation significative négative forte entre la variable tension financière et identification au groupe ($r = -.526$; $p = .000$).

Nous notons aussi une absence de corrélation significative entre la variable contacts sociaux et identification au groupe ($r = .226$, $p = .550$; $p > .05$).

Si nous nous penchons maintenant sur les corrélations entre les variables liées aux fonctions du travail, la valeur travail et la variable appartenance multiple, nous observons une corrélation significative positive forte entre la variable contacts sociaux et appartenance multiple ($r = .710$, $p = .000$) ; structuration du temps et appartenance multiple ($r = .448$, $p = .000$) ; activités régulières et appartenance multiple ($r = .460$, $p = .000$) ; buts collectifs et appartenance multiple ($r = .614$; $p = .000$) ; statut et appartenance multiple ($r = .453$, $p = .000$). Nous observons une corrélation significative négative entre tension financière et appartenance multiple ($r = -.290$; $p = .013$).

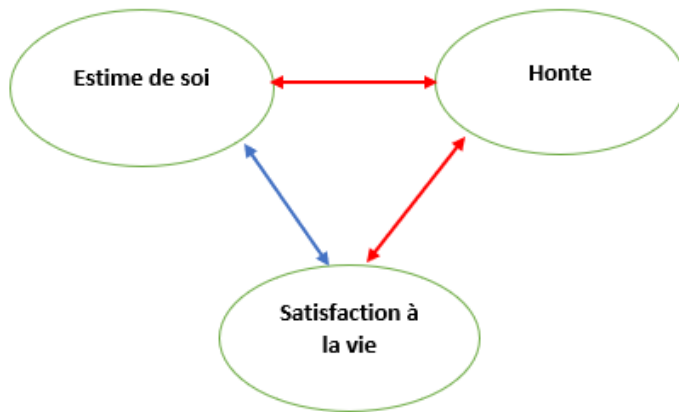
Nous observons une corrélation significative plus faible entre la variable valeur travail et la variable appartenance multiple ($r = .281$, $p = .016$).



5.3.2.5 Effets des conditions sur les variables estime de soi, honte et satisfaction à la vie

Nous avons réalisé une analyse corrélationnelle sur les variables et avons observé une corrélation positive forte pour nos trois variables liées au bien-être (estime de soi-honte – satisfaction à la vie). Il existe des liens entre ces trois variables. Nous pouvons observer une corrélation significative négative forte entre la variable estime de soi et la variable honte ($r = -.662$, $p = .000$) ; entre la variable honte et la variable satisfaction à la vie ($r = -.752$, $p = .000$).

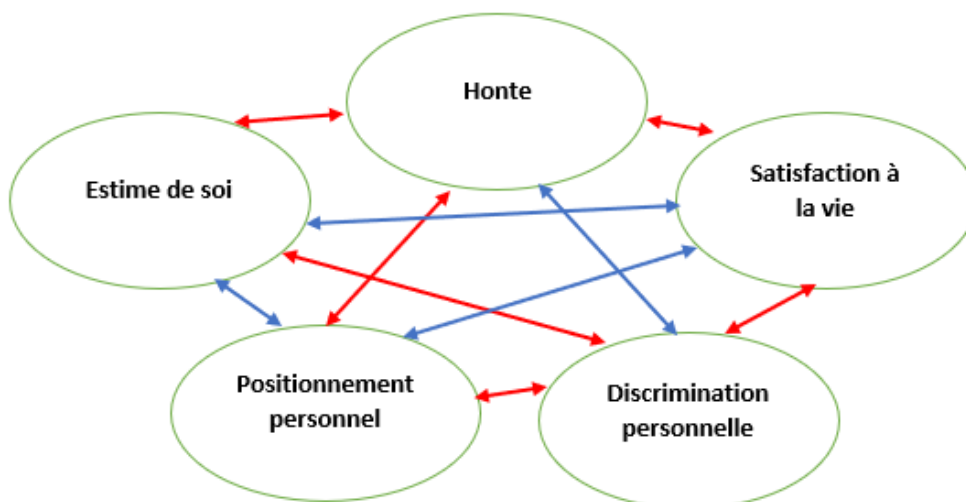
Nous voyons apparaître une corrélation positive forte entre l'estime de soi et la satisfaction à la vie ($r = .617$, $p = .000$).



5.3.2.6 Effets des conditions sur les variables estime de soi, satisfaction à la vie, honte et les variables liées à la perception personnelle (discrimination et positionnement)

Nous avons réalisé une analyse corrélacionnelle sur les variables et avons observé une corrélation significative positive entre la variable estime de soi et la variable et la position personnelle ($r = .714$, $p = .000$). Nous l'observons également entre la variable satisfaction à la vie et positionnement personnel ($r = .717$, $p = .000$) et la variable honte et la variable perception de la discrimination personnelle ($r = .722$; $p = .000$).

En revanche, nous observons une corrélation négative significative forte entre la variable estime de soi et la variable perception de la discrimination personnelle ($r = -.595$; $p = .000$) ; entre la variable honte et positionnement personnel ($r = -.752$; $p = .000$) ainsi qu'entre la variable satisfaction à la vie et la variable et la variable perception de la discrimination personnelle ($r = -.522$; $p = .000$).

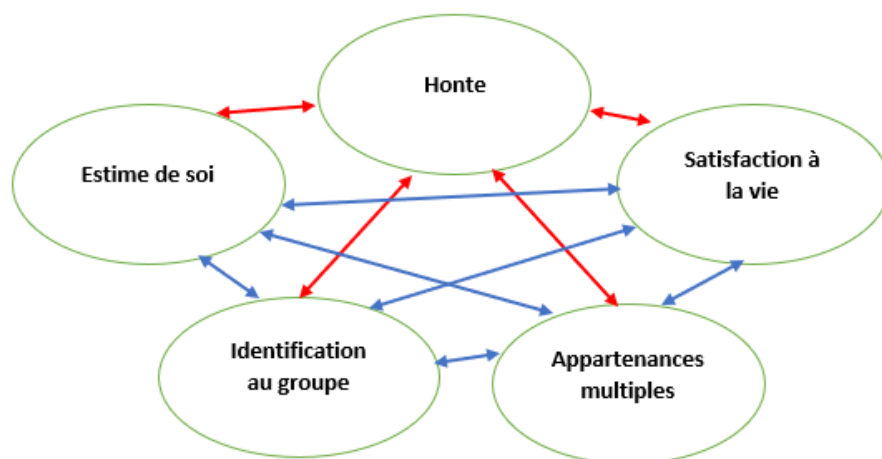


5.3.2.7 *Effets des conditions sur les variables estime de soi, satisfaction à la vie, honte et les variables liées à des stratégies de défense (identification au groupe et appartenances multiples)*

Nous avons réalisé une analyse corrélacionnelle sur les variables et avons observé une corrélation significative positive forte entre la variable estime de soi et la variable identification au groupe ($r = .388$; $p = .001$) ; entre la variable estime de soi et la variable appartenance multiple ($r = .541$; $p = .000$).

Nous observons en outre une corrélation significative positive forte entre la variable satisfaction à la vie et la variable identification au groupe ($r = .647$, $p = .000$) ; entre la variable satisfaction à la vie et la variable appartenances multiples ($r = .504$; $p = .000$).

En revanche, nous observons une corrélation négative significative forte entre la variable honte et la variable identification au groupe ($r = -.719$; $p = .000$) et entre la variable honte et la variable appartenances multiples ($r = -.514$; $p = .000$).



5.3.2.8 *Effets des conditions sur les variables estime de soi, variables de la valeur travail et variables liées aux fonctions manifeste et latente de Jahoda*

Nous avons également procédé à une analyse corrélacionnelle de manière à pouvoir observer les différentes corrélations existantes entre ces différentes variables. Au niveau des corrélations entre la variable dépendante estime de soi et les variables liées à la place

de la valeur travail et aux fonctions de Jahoda, on observe : une corrélation positive significative entre la variable estime de soi et la variable valeur travail ($r=.493$; $p=.000$) ; entre la variable estime de soi et la variable contacts sociaux ($r=.474$; $p=.001$) ; entre la variable estime de soi et structuration du temps ($r=.666$; $p=.000$) ; entre la variable estime de soi et la variable activités régulières et concrétisation ($r=.520$; $p=.000$) ; entre la variable estime de soi et la variable buts collectifs ($r=.476$; $p=.000$) ; entre la variable estime de soi et la variable statut ($r=.579$; $p=.000$).

Si nous prenons à présent la variable satisfaction à la vie, nous pouvons observer une corrélation positive significative entre cette variable et la variable valeur travail ($r=.364$; $p=.002$) ; la variable contacts sociaux ($r=.513$; $p=.000$) ; la variable structuration du temps ($r=.698$; $p=.000$) ; la variable activités régulières ($r=.674$; $p=.000$) ; la variable buts collectifs ($r=.528$; $p=.000$) ; la variable statut ($r=.679$; $p=.000$).

Au niveau des corrélations positive significative, nous pouvons finalement observer une corrélation positive entre la variable honte et la variable tensions financières ($r=.528$; $p=.000$).

Nous pouvons également observer une corrélation négative significative entre la variable estime de soi et la variable tensions financières ($r=-.390$, $p=.001$), entre la variable honte et la variable valeur du travail ($r=-.577$, $p=.000$) ; la variable honte et la variable contacts sociaux ($r=-.498$, $p=.000$) ; la variable honte et la variable structuration du temps ($r=-.771$; $p=.000$) ; la variable honte et la variable activités régulières ($r=-.678$; $p=.000$) ; la variable honte et la variable buts collectifs ($r=-.556$, $p=.000$) ; la variable honte et la variable statut ($r=-.573$; $p=.000$).



6 Discussions

6.1 Analyses univariées de la variance

6.1.1 Concernant la place de la valeur travail

L'hypothèse 1 relative à la place de la valeur travail au sein de l'existence est pour partie vérifiée, nous avons suggéré que la valeur travail ne constituait plus la valeur centrale de l'existence des chômeurs et des travailleurs reclassés en ETA, du fait de son absence pour les uns et du fait de la situation particulière de travail pour les autres. L'hypothèse est vérifiée pour notre groupe de personnes privées d'emploi mais est infirmée pour notre groupe de travailleurs reclassés qui obtiennent même le meilleur résultat moyen aux sept items relatifs à cette thématique. Nous pouvons émettre l'idée que leur situation leur apparaît plus enviable que celle des chômeurs ou des personnes qui ne peuvent plus du tout travailler et qui vivent d'une allocation maladie-invalidité.

Rappelons ici que pour étayer les résultats obtenus, nous devrions disposer d'un échantillon plus important.

6.1.2 Concernant les fonctions du travail de Jahoda

L'hypothèse 2 est vérifiée : ce sont effectivement les chômeurs qui souffrent le plus grandement des tensions financières du fait de leur situation. Il est également à noter que les travailleurs handicapés ne ressentent pas du tout ce type de tension, cela pourrait s'expliquer par le fait que, pour bon nombre d'entre eux, la gestion financière est assurée par les personnes ayant tutelle sur eux.

L'hypothèse 3 est également vérifiée : ce sont bien les chômeurs qui présentent les plus mauvais scores aux réponses relatives aux contacts sociaux. Nous avons mis à jour que les contacts sociaux étaient également moins nombreux pour les travailleurs reclassés et handicapés ETA que pour les travailleurs du circuit classique, alors que nous nous attendions à des résultats quasi similaires entre ces trois groupes.

L'hypothèse 4 concernant la structuration du temps est vérifiée en partie : les chômeurs vivent une complète déstructuration du temps, cependant, nous ne prédisions pas que cette déstructuration soit également présente, à des niveaux moins élevés que chez les sujets de la condition chômeurs, pour les travailleurs reclassés. Les travailleurs handicapés et ceux du circuit classique, quant à eux, rencontrent une prégnance importante de cette fonction du travail, comme attendu.

L'hypothèse 5 est bien rencontrée concernant les chômeurs pour qui les activités régulières et les aspects de concrétisation sont absents. Tout comme attendu, les travailleurs handicapés et ceux du circuit classique obtiennent de très bons scores pour cette fonction. Nous n'attendions en revanche pas un score intermédiaire pour les travailleurs reclassés comme mis à jour dans nos travaux.

L'hypothèse 6 est également pour partie vérifiée : les chômeurs souffrent le plus de ne pouvoir se fixer des buts collectifs et les travailleurs peu qualifiés et handicapés en bénéficient le plus. Nous n'attendions pas le score intermédiaire des travailleurs reclassés.

L'hypothèse 7 est vérifiée : nous prédisions que le statut octroyé par le travail serait prégnant pour les travailleurs du circuit classique et les travailleurs en ETA et que cette fonction serait déficitaire pour les travailleurs reclassés en ETA et les chômeurs. Nous vérifions cela mais de manière moins aigüe pour les travailleurs reclassés en ETA que pour les chômeurs.

6.1.3 Concernant le contexte social

6.1.3.1 Perception personnelle

L'hypothèse 8 relative aux scores de positionnement personnel est également validée pour partie, elle n'est confirmée que pour les chômeurs et ne l'est absolument pas pour les travailleurs reclassés qui présentent les meilleurs scores, meilleurs même que ceux des travailleurs du circuit « classique » et des travailleurs handicapés. Nous rappelons ici la même limite que celle évoquée *supra*. Cela signifie que pour eux, il vaut mieux être dans leur situation que celles des chômeurs ou des travailleurs handicapés de l'ETA.

L'hypothèse 9 liée à la perception personnelle de la discrimination n'est vérifiée qu'en partie, les chômeurs présentant un score très élevé aux items relatifs à cette perception. Ce n'est pas le cas pour les travailleurs reclassés qui présentent les meilleurs scores. Nous notons que leur score est même très légèrement supérieur à ceux des travailleurs handicapés et ceux occupés

dans le circuit classique du travail. Nous rappelons la même limite d'échantillon qu'il faudrait étoffer pour asseoir plus fermement la réponse à cette hypothèse.

6.1.3.2 *Concernant les relations interpersonnelles-stratégies de défense*

L'hypothèse 10 est en partie invalidée dans nos travaux : les chômeurs présentent ici des scores très faibles d'identification à leur groupe, ce qui signifie qu'ils le rejettent car synonyme de stigmatisation avec pour conséquence une altération du bien-être. Cette hypothèse est toutefois validée pour les travailleurs reclassés en ETA, les travailleurs handicapés et ceux du circuit classique qui présentent une forte identification à leurs groupes respectifs, ce qui leur permet d'en faire un atout préservant leur bien-être.

L'hypothèse 11 relative aux appartenances à de multiples groupes est en partie vérifiée : en effet, comme nous en avons émis l'hypothèse, les travailleurs reclassés en ETA présentent le deuxième score le plus élevé pour les réponses à ces items. Les personnes sans emploi présentent les scores les plus faibles alors que nous avions envisagé l'inverse. Cela signifie que si les travailleurs reclassés bénéficient d'une protection de leur bien-être du fait de ces appartenances multiples, les chômeurs qui s'en voient privés souffrent d'une altération de leur bien-être encore plus grande du fait de cette absence. Notons ici que ce sont les travailleurs peu qualifiés du circuit classique qui présentent les meilleurs scores et que le groupe de travailleurs handicapés présente un score intermédiaire. Les travailleurs peu qualifiés du circuit classique sont donc ceux qui bénéficient le plus de cette multiplicité des groupes d'appartenance sur leur bien-être et sur leur construction identitaire.

6.1.4 *Concernant les conséquences sur le Bien-être*

L'hypothèse 12 concernant l'estime de soi est vérifiée pour les chômeurs mais invalidée pour le groupe des travailleurs reclassés en ETA qui semblent ne pas subir une dégradation de leur estime personnelle. Notre échantillon étant réduit, il s'avérerait utile de vérifier si cette dégradation est absente sur un plus grand échantillon de travailleurs reclassés.

L'hypothèse 13 relative au sentiment de honte et culpabilité n'est également vérifiée que pour le groupe de chômeurs. Elle ne se vérifie pas pour la condition travailleurs reclassés, même si le score lié à cette condition est moindre que celui des travailleurs handicapés occupés en

ETA et les travailleurs du circuit classique. Nous posons toutefois la même limite que celle déjà posée précédemment, à savoir la faiblesse de notre échantillon de travailleurs reclassés.

L'hypothèse 14 relative à la satisfaction à la vie est vérifiée tant pour les chômeurs, qui présentent l'altération la plus sévère, que pour les travailleurs reclassés dont les scores sont meilleurs. La satisfaction à la vie des travailleurs handicapés et des travailleurs du circuit classiques apparaît donc comparativement meilleure.

6.2 Analyses corrélationnelles

6.2.1 Fonctions liées au travail de Jahoda

Du fait de la corrélation négative présente, nous pouvons voir que les tensions financières auraient une influence négative sur toutes les autres fonctions latentes du travail. Pour les autres fonctions, nous constatons du fait de leur corrélation positives qu'elles se renforcent entre elles. Cela nous montre que la rémunération, même si elle n'est pas la seule à être en cause dans l'exercice d'une profession, resterait malgré tout un élément central ayant une influence sur les autres fonctions ; et donc, être un chômeur ou travailleur pauvre pourrait avoir une incidence considérable sur le bien-être par l'altération des autres fonctions de travail provoquée.

Ces tensions financières auraient également un effet très néfaste sur les stratégies de défense, son augmentation mettrait à mal la possibilité pour l'individu de développer des stratégies de défense pour faire face à la discrimination (identification multiple et appartenances multiples).

Enfin, nous pouvons ici à nouveau observer à quel point les tensions financières et le développement du sentiment de honte pourraient affecter les bienfaits liés aux fonctions du travail par le fait d'occuper un emploi mais aussi les autres variables de sortie que sont l'estime de soi et la satisfaction à la vie.

Il semblerait qu'il soit important de lutter contre les tensions financières qui peuvent se présenter chez un individu qu'il soit au chômage ou occupé dans une fonction peu ou mal rémunérée et en conséquence catégorisé de travailleur pauvre. Cela pourrait en effet affecter, non seulement la valeur et la place accordée par la personne au travail dans sa vie - et nous savons à quel point cette place et cette valeur est centrale et constitutive de l'identité dans nos

sociétés occidentales- tous les autres bienfaits des fonctions latentes (contacts sociaux, structuration du temps, buts collectifs, activités régulières et concrétisation et statut) mais aussi l'impossibilité de développer des stratégies de défense (appartenances multiples, identification à l'endogroupe) et le bien-être par altération de la satisfaction à la vie et de l'estime de soi. Elles pourraient également renforcer le sentiment de honte chez une personne et toucher ainsi à son bien-être.

6.2.2 Perception personnelle et stratégies de défense : perçu de la discrimination, positionnement personnel, appartenances multiples et identification à l'endogroupe

Si nous observons les effets du ressenti de la discrimination personnelle, nous pouvons voir que ce ressenti aurait un effet négatif sur la manière dont la personne se positionne dans la société, ce ressenti lorsqu'il est important, l'empêcherait également de développer des stratégies de défense pour faire face à la discrimination comme les appartenances à de multiples groupes ou l'identification à son endogroupe.

Nous pouvons ici, une nouvelle fois, mettre en exergue les effets négatifs et délétères du ressenti de la discrimination par un individu : au plus ce ressenti sera important, au plus les fonctions du travail seraient inopérantes sur le bien-être car déficitaires. Les effets combinés de cette perception et de tensions financières seraient donc potentiellement encore plus ravageurs. Rappelons ici encore que ces tensions financières auraient un effet très néfaste sur les stratégies de défense, leur augmentation mettrait à mal la possibilité pour l'individu de développer des stratégies de défense pour faire face à la discrimination (identification multiple et appartenances multiples)

Il semblerait donc également très important pour lutter contre ce sentiment, ce perçu de discrimination d'y sensibiliser les divers acteurs autour des chômeurs ou des travailleurs en ETA, reclassés ou handicapés afin de trouver des stratégies pour aider les personnes de ces groupes à se sentir bien et valorisées, ce qui leur permettrait de faire baisser ce perçu et leur permettrait de développer des stratégies pour faire face à la stigmatisation dont ils pourraient faire potentiellement l'objet.

6.2.3 Bien-être : sentiment de honte, estime de soi et satisfaction à la vie

Nous voyons que le développement d'un sentiment de honte aurait une incidence très significative sur les deux autres mesures du bonheur et qu'elle est en corrélation négative avec

elles : plus cette émotion morale augmenterait, plus la satisfaction à la vie et l'estime de soi diminueraient.

En outre, du fait des corrélations négatives observées nous pouvons voir ici, à nouveau, à quel point la variable honte pourrait avoir une incidence négative, lorsqu'elle est potentiellement importante, sur le positionnement personnel et, les stratégies de défense que l'individu serait capable de mettre en œuvre pour développer des stratégies de défense face à la discrimination (identification au groupe et appartenances multiples). Ce sentiment de honte renforcerait également la perception personnelle de la discrimination.

Pour terminer, nous pouvons ici à nouveau observer à quel point les tensions financières concomitamment au développement du sentiment de honte pourraient affecter les bienfaits dans le fait d'occuper un emploi et rendraient les fonctions latentes de celui-ci mises à jour par Jahoda moins opérantes et agiraient dans le même sens sur les autres variables de sortie du bien-être que sont l'estime de soi et la satisfaction à la vie.

Au regard des nombreux effets néfastes potentiellement présents du développement du sentiment de honte, il semble important que les intervenants autour de ces publics fragilisés, comme le grand public, les médias et les politiques soient conscientisés à ce fait. Il semblerait important de leur suggérer de mener à bien des actions permettant de valoriser ces publics fragilisés en luttant contre l'apparition de ce sentiment.

Nous faisons ici une petite parenthèse pour souligner que Monsieur Godart, sans avoir les résultats de la présente recherche, avait déjà bien perçu cette problématique et a mené des opérations de communication vers les médias et a amené nombre d'associations d'employeurs, de loisirs, et autres à visiter l'ETA d'Enghien, à y venir entendre les employés parler avec passion de leur travail et de ce qu'il leur apporte. Signalons un gros événement que l'ETA a occupé lors du passage du Tour de France à Enghien où les employés étaient mis à l'honneur en recevant la visite diverses personnalités locales importantes sur le stand. Cela leur a offert une belle opportunité de valorisation, de visibilité et une grande fierté d'avoir pu mener cette opération à un succès incontestable.

7 Conclusions

L'objectif de cette recherche était de mesurer le bien-être des travailleurs reclassés en ETA et de vérifier s'il était altéré du fait de cette situation de travail particulière. Nous avons utilisé pour ce faire le modèle de Jahoda et différents modèles de mesure de bien-être individuel et collectif.

Jahoda nous apprend par son modèle, que pour le bien-être psychologique personnel, il vaut mieux occuper un emploi, même peu valorisant, que pas d'emploi du tout. Nos travaux viennent nuancer ces conclusions.

En effet, si les résultats obtenus par nos reclassés ne sont pas aussi mauvais que ceux obtenus par les chômeurs, ils se retrouvent dans une zone intermédiaire et sont inférieurs à ceux des personnes handicapées travaillant en ETA et des travailleurs du circuit classique de travail. Il est donc, en effet, préférable, dans tous les cas, d'occuper un emploi, même lorsque l'on se trouve dans une situation de handicap et que l'on occupe un poste dans une ETA qu'être un travailleur reclassé en ETA, qui lui, voit certaines des fonctions procurées normalement par un emploi, altérées et risquerait peut-être à long terme une altération du bien-être, qui pour l'instant, n'est pas mesurable.

Si nous affinons nos observations, nous pouvons dire que comparativement aux travailleurs du circuit classique ou aux travailleurs handicapés, les travailleurs reclassés souffrent de ne pouvoir se fixer de buts collectifs, d'une structuration du temps pour partie détériorée, d'un manque d'activités régulières et/ou de concrétisation de celles-ci. Nous pouvons également observer que la fréquence de contacts sociaux et le statut social octroyé par le fait d'occuper un emploi sont également déficitaires pour notre groupe d'étude. Jahoda est donc en partie nuancée, mais, sans doute, n'avait-elle pas envisagé les caractéristiques particulières de ce public.

Pour ce qui est du bien-être de nos travailleurs reclassés, même si le modèle de Jahoda semble indiquer qu'une altération du bien-être général devrait être constatée, cela ne semble pas être véritablement le cas pour la perception personnelle de discrimination, l'estime de soi, le sentiment de honte et de culpabilité ou de positionnement personnel médiocre qui devraient logiquement en être des conséquences. Nous pouvons supposer que l'identification forte à leur endogroupe de travailleurs reclassés protège leur bien-être et leur permet de résister psychologiquement aux effets délétères d'une potentielle discrimination. Il semblerait que seule l'échelle de satisfaction à la vie de Diener soit altérée du fait, peut-être, est-ce dû au fait que leur situation de travail particulière soit le fruit d'un accident sans lequel ils seraient

occupés dans un circuit classique de travail, et, comme évoqué dans le cadre théorique, en plus de se retrouver catégorisés et stigmatisés comme personnes handicapées, ils subissent une disqualification professionnelle ne leur permettant plus une insertion sur le marché classique du travail.

Nous nous devons ici de rappeler à quel point, pour ces différents publics fragilisés il est important de réfléchir et, au regard des répercussions délétères potentielles en termes de santé individuelle mais aussi de santé publique de proposer une revalorisation barémique permettant de lutter contre tous les effets bénéfiques des fonctions apportées par un travail. Cela ne saurait se faire sans une mobilisation des diverses associations de défense des travailleurs ou des personnes handicapées et du politique.

Il semble également important pour lutter contre les effets délétères du sentiment de honte et de discrimination de valoriser les travailleurs de l'ETA et plus particulièrement ce public de travailleurs reclassés pour éviter la chute potentielle de leur bien-être qui se trouve pour l'instant dans une zone intermédiaire entre celui des chômeurs et celui des autres travailleurs qu'ils appartiennent à l'ETA d'Enghien ou au circuit classique.

Enfin, nous ne voudrions pas conclure ces travaux sans rappeler la limite que nous avons pu mettre à jour : l'insuffisance de notre échantillon pour étayer fermement les réponses à nos hypothèses pour ce groupe particulier.

8 Bibliographie

- BARIL R, MARTIN J.-C., 1993, « Isolement et vulnérabilité des travailleurs accidentés », in *Revue internationale d'action communautaire*, n°29, pp. 109-120
- BARON R. & INMAN M. & FENG KAO C., (1991), "Detecting and Labeling Prejudice: Do Female Perpetrators Go Undetected?" in *Personality and Social Psychology Bulletin* n°17, pp.115-123.
- BAUMEISTER R., & LEARY Mark. (1995), "The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation" in *Psychological bulletin* n°117, pp. 497-529. 10.1037/0033-2909.117.3.497.
- BLAIS M.R., VALLERAND R.J., PELLETIER L.G., & BRIERE N.M. (1989). « Une échelle de satisfaction de vie : validation canadienne-française du « Satisfaction with Life Scale » in *Canadian Journal of Behavioural Science*, n°21, pp. 210-223
- BLASCOVICH, J., SPENCER, S.J., QUINN D.M., & STEELE, C.M. (2001). "African Americans and high blood pressure: The role of stereotype threat." in *Psychological Science*, n°12, pp. 225-229.
- BLISS-MOREAU, E., BARRETT, L. F., & WRIGHT C. (2008). "Individual differences in learning the affective value of others under minimal conditions" in *Emotion*, N°8, pp. 479-493.
- BLOOD, G. W., & BLOOD, I. M. (2004). "Bullying in adolescents who stutter: Communicative competence and self-esteem. Contemporary Issues" in *Communication Disorders*, n°31, pp.69-79.
- BORNSTEIN, R.F. (1989). "Exposure and Affect : Overview and Meta-Analysis of Research, 1968-1987" in *Psychological Bulletin*, n°106, pp.265-289.
- BOURGUIGNON D., HERMAN G. (2005), « La stigmatisation des personnes sans emploi : conséquences psychologiques et stratégies de défense de soi », in *Recherches sociologiques*, n°1, pp. 53-78.
- BOURGUIGNON, D., DESMETTE D., YZERBYT, V., HERMAN, G. (2007). « Activation du stéréotype, performance intellectuelle et intentions d'action : Le cas des personnes sans emploi » in *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, n°20 (4), pp.123-153
- BOURGUIGNON, D., HERMAN, G. (2007). « Au cœur des groupes de bas statut : La stigmatisation » in HERMAN G., *Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale*. Bruxelles, De Boeck.
- BOURGUIGNON D., DEMOULIN S. (2011), in *Les bégaiements de l'adulte* Sous la direction de Bernadette Piérart, PSY-Évaluation, mesure, diagnostic Psy-Evaluation, mesure, diagnostic, Bruxelles, Mardaga, pp. 167-188,
- BOURGUIGNON D., (2017), *A la recherche de collectifs pour faire face à la stigmatisation. Psychologie*. Université de Lorraine
- BOURHIS, R. Y., GAGNON, A. & MOISE, L.C. (1994). « Discrimination et relations intergroupes » in BOURHIS R.-Y., & LEYENS J.-Ph.. *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes*, Bruxelles, Mardaga.
- BRANSCOMBE N.R., SCHMITT M.T., & HARVEY R.D. (1999). "Perceiving pervasive discrimination among African-Americans: Implications for group identification and well-being" in *Journal of personality and social psychology*, n°77, pp. 135-149.
- CHANRION, A (2007), *Accueillir un enfant autiste*, Lyon, Association Une Souris Verte, 97p.
- CHANRION, A. (2018). « L'abord comportemental des adultes autistes : Des repères pour les pratiques d'accompagnement » in *L'information psychiatrique*, volume 94(8), 668-674. doi:10.1684/ipe.2018.1861.
- CLARCK, R., ANDERSON, N. B., CLARCK, V. R., & WILLIAMS, D. R. (1999). "Racism as a stressor for African Americans: A biopsychosocial model" in *American Psychologist*, n°54, pp. 805-806.

- CREED, P.A., BLOXSOME T.D., & JOHNSON K. (2001), « Self-esteem and self-efficacy outcomes for unemployed individuals attending occupational skills training programs », in. *Community Work & Family*, n° 4, pp.285-303.
- CREED P.A., HICKS R.E., & MACHIN, M.A. (1998), “Behavioral plasticity and mental health outcomes for long-term unemployed attending occupational training programmes” in *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, n°71, pp. 171–191.
- CROCKER J., & MAJOR, B. (1989), “Social stigma and self-esteem: the self-protective properties of stigma”, in *Psychological review*, n°96, pp.608-630.
- CROIZET J.C., & CLAIRE, T. (1998). “Extending the concept of stereotype threat to social class: the intellectual underperformance of students of low socioeconomic back-grounds”, in *Personality and social psychology bulletin*, n°24, pp.588-594.
- CROIZET J.-C., & LEYENS J.-P. (2003). *Mauvaises réputations : Réalités en enjeux de la stigmatisation sociale*. Paris, Armand Colin.
- DEBORDEAUX D., (1994), « Désaffiliation, disqualification, désinsertion », in *Recherches et Prévisions*, n°38, pp. 93-100
- DEAUX, K., REID, A., MIZHARI K., & ETHIER, K. A. (1994) « Parameters of social identity”.in *Journal of Personality and Social Psychology*, n° 68 (2), pp. 280-291.
- DOVIDIO, J. F., & GAERTNER, S. L. (1986). “Prejudice, discrimination, and racism. Historical trends and contemporary approaches” in DOVIDIO J. F. & GAERTNERS. L., *Prejudice, discrimination and racism*, Orlando, FL: Academic Press, pp.1-34.
- EID M., & DIENER E. (2001), “Norms for experiencing emotions in different cultures: inter-and intranational differences” in *Journal of personality and social psychology*, n°81(5), pp.869.
- EISENBERGER N., LIEBERMAN M., WILLIAMS K. (2003), “Does Rejection Hurt? An fMRI Study of Social Exclusion”, in *Science* 10 Oct 2003: Vol. 302, Issue 5643, pp. 290-292 DOI: 10.1126/science.1089134
- EKMAN P., (1992), “An argument for basic emotions”. In *Cognition & emotion*, n°6 (3-4), pp. 169-200.
- EMDE, R., OPPENHEIM, D. & GUEDENEY A. (2002). « La honte, la culpabilité et le drame œdipien : considérations développementales à propos de la moralité et de la référence aux autres » in *Devenir*, vol. 14(4), pp. 335-362.
- FEATHER N.T. & O'BRIEN G.E. (1986). “A longitudinal analysis of the effects of different patterns of employment and unemployment on school-leavers”, in *British Journal of Psychology*, n°77, pp. 459-479.
- FOLKMAN S., LAZARUS R. S., DUNKEL-SCHETTER C., DELONGIS A., & GRUEN R. J., (1986), “Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes” in *Journal of Personality and Social Psychology*, n°50(5), pp. 992-1003.
- FONTAINE, J. R., LUYTEN P., DE BOECK, P., & CORVELEYN, J. (2001), “The test of self-conscious affect: Internal structure, differential scales and relationships with long-term affects” in *European Journal of Personality*, n°15(6), pp. 449-463.
- FRAGNIERES G., (1987) « Les sept sens du travail », in *Futuribles* n°115.
- GAERTNER S. L. & DOVIDIO J. F., (1986), “The aversive form of racism” in DOVIDIO J. F. & GAERTNER S.L., *Prejudice, discrimination and racism*, pp.61- 89. Orlando, Academic Press
- GAUSEL N., LEACH C. W., VIGNOLES V. L., & BROWN R. (2012). “Defend or Repair? Explaining Responses to In-Group Moral Failure by Disentangling Feelings of Shame, Rejection, and Inferiority” in *Journal of Personality and Social Psychology*, Advance online publication. doi: 10.1037/a0027233

- GELPE D., & ROQUES M., (2004), « Une approche de la représentation sociale du chômage chez des sujets sans emploi » in LANCERY A. et LEMOINE C., *La personne et ses rapports au travail* (pp. 215 – 221), Paris, L'Harmattan.
- GOFFMAN E., (1963) *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps* ; traduit de l'anglais par KIHM A. (1975) Paris, Éditions de Minuit, coll. « Le Sens Commun ».
- GREENAWAY K, HASLAM C., HASLAM A., STEFFENS N., JETTEN J., CRUWYS T., (2017), “Advancing the social identity approach to health and well-being: Progressing the social cure research agenda”, in *European Journal of Psychology*, <https://doi.org/10.1002/ejsp.233>
- HAIDT J., (2003), “The moral emotions” in *Handbook of affective sciences*, n° 11, pp. 852-870.
- HASLAM A., O'BRIEN A., JETTEN J., VORMEDAL K., PEN S., (2011), “Taking the strain: Social identity, social support, and the experience of stress”, First published: 10 January 2011
<https://doi.org/10.1348/014466605X37468>
- HENWOOD F., & MILES I., (1987), “The experience of unemployment and the sexual division of labour” in FRYER D. & ULLAH P, *Unemployed people* (pp. 94-110), Milton Keynes, Open University Press.
- HERMAN G. (2007). *Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale.* (pp. 65-97)Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur.
- HERMAN G., BOURGUIGNON D. & DESMETTE D. (2003), « Insertion des chômeurs et identité sociale », in *Sciences Humaines*, Hors-série n° 40.
- HERMAN, G., DESMETTE, D., & BOURGUIGNON, D. (2003), « Stigmatisation sociale et chômage » in DELOBBE N., KARNAS G. et VANDENBERGHE C., *Evaluation et développement des compétences au travail* (pp. 107-114), Louvain, Presses Universitaires de Louvain.
- HONNETH A.,(2000), *La lutte pour la reconnaissance* (1^{ère} édition allemande 1992), traduction de RUSCH P., Paris, Cerf.
- INMAN M. L., & BARON R. S. (1996). “Influence of prototypes on perceptions of prejudice” in *Journal of Personality and Social Psychology*, n° 70(4), pp.727-739.
- JAHODA M., (1981), “Work, employment and unemployment: Values, theories and approaches in social research” in *American Psychologist*, n°36, pp.184-191.
- JETTEN J., BRANSCOMBE N., HASLAM A., HASLAM C., CRUWYS T., JONES J., CUI L., DINGLE G., LIU J, MURPHY S., THAI A., WALTER Z., ZHANG A., (2015), “ Having a Lot of a Good Thing: Multiple Important Group Memberships as a Source of Self-Esteem”, in *Plos One*
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0131035>
- JETTEN J., DINGLE G., JOHNSTONE M., WALTER Z ;(2015), “Two pathways through adversity: Predicting well-being and housing outcomes among homeless service” in *British Journal of Social Psychology*
- JOHNSTONE M., JETTEN J., DINGLE G., PARSELL C., WALTER Z., (2015), “Discrimination and well-being amongst the homeless: the role of multiple group membership”, in *Frontiers of Psychology* n° 6: pp;739
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00739>
- JONES, E. FARINA E., HASTORF A., MARKUS., H., MILLER, D. T., & SCOTT, R.A. (1984). *Social stigma : The psychology of marked relationships*. New York, Freeman.
- LAZARUS P., JAHODA M., ZEISEL H., (1981), *Les chômeurs de Marienthal*, Paris, Editions de Minuit.
- LAZARUS R., & FOLKMAN S., (1984), *Stress appraisal and coping*, New York, Springer
- LEYENS, J. P., & YZERBYT V. (1997). *Psychologie sociale* (Vol. 77). Bruxelles, Mardaga.
- LUTWAK N., PANISH J. B., FERRARI J. R., & RAZZINO, B. E. (2001). “Shame and guilt and their relationship to positive expectations and anger expressiveness.” in *Adolescence*, n°36(144), pp. 641.

MAISONDIEU J (1992) « La Honte » in *Approche* n° 72

MAJOR, B., & SCHMADER, T. (1998). "Coping with stigma through psychological disengagement" in SWIM, K. & STANGOR C. *Prejudice: The target's perspective*. San Diego: Academic Press, pp. 191–218

OLTHOF T., SCHOUTEN A., KUIPER H., STEGGE H., & JENNEKENS-SCHINKEL A., (2000), "Shame and guilt in children: Differential situational antecedents and experiential correlates" in *British Journal of Developmental Psychology*, n°18(1), pp. 51-64.

RODIN M., PRICE, J., SANCHEZ, F., & McELLIGOT, S. (1989). « Derogation, exclusion, and unfair treatment of persons with social flaws: Controllability of stigma and the attribution of prejudice".in *Journal and Social Psychology Bulletin*, n°15, pp. 439-451.

ROQUES M., (1995), *Sortir du chômage, un effet de réorganisation du système des activités*, Liège, Mardaga.

ROQUES M. (2004a), « Précarité et exclusion » in BRANGIER E., LANCRY A. et LOUCHE C., *Les dimensions humaines du travail : théories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations* (pp. 591-614), Nancy, Presses Universitaires de Nancy

ROQUES M. (2004b), « Pour une analyse psychosociale du chômage : synthèse et perspective » in PANSU P. et LOUCHE C., *La psychologie appliquée à l'analyse de problèmes sociaux* (pp.129-156), Paris, Presses Universitaires de France.

ROSENBERG M., (1965), *Society and the Adolescent Self-image*, Princeton, Princeton University Press.

ROSENBERG M., (1979) *Conceiving the Self*, New York, Basic Books.

ROSENBERG M., (1985), "Selfconcept and psychological Well-being in adolescence" in LEABY R., *The development of the self*, New York, Academic Press. pp. 205-246.

ROSENBERG M., (1986) "Self-concept from middle childhood through adolescence" in SUB J., et GMWALD A., *Psychological perspectives on the self*. Vol. 3. Hillsdale, Erlbaum. pp. 107-136.

ROYER D., (2002) « Qu'en est-il de la « valeur travail » dans notre société contemporaine ? » in *Empan* n°46, pp.18-25

SAMSON, E. (2009) « Stigmatisation et troubles mentaux : un enjeu collectif – Résumé du rapport présenté à la Commission de la santé mentale du Canada par Neasa Martin et Valérie Jonson in *Le partenaire*, n°18(1), pp. 18-22.

STEELE C., & ARONSON J. (1995), "Stereotype threat and the intellectual test performance of african americans" in *Journal of Personality and social Psychology*, n° 69, pp.797-811.

TAJFEL H. and TURNER J.C. (1979). "An integrative theory of intergroup conflict" in S. WORCHEL S. and AUSTIN W. Austin, *The social psychology of intergroup relations*. Pacific Grove, CA Brooks Cole, pp. 33-48

TAJFEL, H. (1978). *The Social Psychology of Minorities*. London: Minority Rights Group.

TAJFEL H. and TURNER, J.C. (1986), "The social identity theory of intergroup behaviour" in WORCHEL S. et AUSTIN W., *Psychology of intergroup relations*, 2nd ed., , Chicago, Nelson-Hall, pp. 7-24

TANGUEY J. P., & DEARING R. L., (2002), *Emotions and social behavior. Shame and guilt*, New York, Guilford Press, 10(9781412950664), n°388.

THORNICROFT, G. (2010). "Evidence of how to reduce stigma and discrimination". Résumé de la conférence donnée par le Dr Graham Thornicroft au XVe colloque de l'Association québécoise pour la réadaptation psychosociale. Traduction de Jean-François Pelletier. Résumé de Esther Samson et de Yves Blanchette, [En ligne]. [http://aqrp-sm.org/wp-content/uploads/2013/06/ouverture_xve_

VALLIERES E., VALLARAND R., (1990), « Traduction et validation canadienne et française de l'échelle de l'estime de soi de Rosenberg » in *International Journal of Psychology* n°25 pp. 305-316

WAMBERG C.R., WATT J.D., & RUMSEY D.J. (1996), "Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behaviour and reemployment" in *Journal of Applied Psychology*, n°81, pp.76-87.

WINEFILED A.H. (1995), "Unemployment: its psychological costs" in COOPER C.L. & ROBERTSON I.T, *International review of industrial & organisational psychology*, Chichester, Wiley.

<https://www.aviq.be/handicap/professionnels/mostra/index.html> consulté le 15 mai 2019

<http://www.etaenghien.com/historique.php> consulté le 20 août 2019

<http://eweta.be/les-eta-2/> consulté le 20 août 2019

<http://eweta.be/quelques-dates/> consulté le 20 août 2019

<http://eweta.be/legislation-pour-les-eta/> consulté le 20 août 2019

Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication

ANNEXES

Effets du travail en Entreprise de Travail
Adapté sur les travailleurs reclassés dans
ce type de structure.

Les travailleurs reclassés en ETA présentent-ils
une altération de leur bien-être du fait de cette
situation de travail particulière ?

Auteur : PLETINCKX Isabelle
Promoteur : BOURGUIGNON David
Lecteurs : BIOT Martin GODART Patrick
Année académique 2018-2019
Master en économie politique et sociale

9 Annexes

9.1 Annexe 1 ANALYSE DE VARIANCE UNIVARIEE (VD : TENSIONS FINANCIERES)

Statistiques descriptives

Variable dépendante: tension financière .83

condition	Moyenne	Ecart type	N
ALE	5,9048	,57834	21
Reclassé	4,3667	1,50595	12
handicapé	3,4900	1,37109	20
trav peu qualifié	4,2200	1,37174	20
Total	4,5288	1,52146	73

Tests des effets intersujets

Variable dépendante: tension financière .83

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification	Eta-carré partiel
Modèle corrigé	63,563 ^a	3	21,188	14,179	,000	,381
Constante	1399,993	1	1399,993	936,894	,000	,931
cond	63,563	3	21,188	14,179	,000	,381
Erreur	103,106	69	1,494			
Total	1663,880	73				
Total corrigé	166,670	72				

a. R-deux = ,381 (R-deux ajusté = ,354)

Tests post hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: tension financière .83

	(I) condition	(J) condition	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95 %	
						Borne inférieure	Borne supérieure
Différence significative de Tukey	ALE	Reclassé	1,5381 [*]	,44236	,005	,3735	2,7027
		handicapé	2,4148 [*]	,38193	,000	1,4092	3,4203
		trav peu qualifié	1,6848 [*]	,38193	,000	,6792	2,6903
	Reclassé	ALE	-1,5381 [*]	,44236	,005	-2,7027	-,3735
		handicapé	,8767	,44636	,212	-,2985	2,0518
		trav peu qualifié	,1467	,44636	,988	-1,0285	1,3218
	handicapé	ALE	-2,4148 [*]	,38193	,000	-3,4203	-1,4092
		Reclassé	-,8767	,44636	,212	-2,0518	,2985
		trav peu qualifié	-,7300	,38656	,242	-1,7477	,2877
	trav peu qualifié	ALE	-1,6848 [*]	,38193	,000	-2,6903	-,6792
		Reclassé	-,1467	,44636	,988	-1,3218	1,0285
		handicapé	,7300	,38656	,242	-,2877	1,7477
LSD	ALE	Reclassé	1,5381 [*]	,44236	,001	,6556	2,4206
		handicapé	2,4148 [*]	,38193	,000	1,6528	3,1767
		trav peu qualifié	1,6848 [*]	,38193	,000	,9228	2,4467
	Reclassé	ALE	-1,5381 [*]	,44236	,001	-2,4206	-,6556
		handicapé	,8767	,44636	,054	-,0138	1,7671
		trav peu qualifié	,1467	,44636	,743	-,7438	1,0371
	handicapé	ALE	-2,4148 [*]	,38193	,000	-3,1767	-1,6528
		Reclassé	-,8767	,44636	,054	-1,7671	,0138
		trav peu qualifié	-,7300	,38656	,063	-1,5012	,0412
	trav peu qualifié	ALE	-1,6848 [*]	,38193	,000	-2,4467	-,9228
		Reclassé	-,1467	,44636	,743	-1,0371	,7438
		handicapé	,7300	,38656	,063	-,0412	1,5012
Bonferroni	ALE	Reclassé	1,5381 [*]	,44236	,005	,3364	2,7397
		handicapé	2,4148 [*]	,38193	,000	1,3773	3,4523
		trav peu qualifié	1,6848 [*]	,38193	,000	,6473	2,7223
	Reclassé	ALE	-1,5381 [*]	,44236	,005	-2,7397	-,3364
		handicapé	,8767	,44636	,321	-,3359	2,0892
		trav peu qualifié	,1467	,44636	1,000	-1,0659	1,3592
	handicapé	ALE	-2,4148 [*]	,38193	,000	-3,4523	-1,3773
		Reclassé	-,8767	,44636	,321	-2,0892	,3359
		trav peu qualifié	-,7300	,38656	,379	-1,7801	,3201
	trav peu qualifié	ALE	-1,6848 [*]	,38193	,000	-2,7223	-,6473
		Reclassé	-,1467	,44636	1,000	-1,3592	1,0659
		handicapé	,7300	,38656	,379	-,3201	1,7801

Calcul basé sur les moyennes observées.

Le terme d'erreur est le carré moyen (Erreur) = 1,494.

*. La différence moyenne est significative au niveau

9.2 Annexe 2 ANALYSE DE VARIANCE UNIVARIEE (VD : CONTACTS SOCIAUX)

Statistiques descriptives

Variable dépendante: contact sociaux .87

condition	Moyenne	Ecart type	N
ALE	2,5333	,91942	21
Reclassé	3,8667	1,30825	12
handicapé	3,2400	1,75751	20
trav peu qualifié	5,8100	,76633	20
Total	3,8438	1,77271	73

Tests des effets intersujets

Variable dépendante: contact sociaux .87

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification	Eta-carré partiel
Modèle corrigé	120,680 ^a	3	40,227	26,290	,000	,533
Constante	1033,557	1	1033,557	675,468	,000	,907
cond	120,680	3	40,227	26,290	,000	,533
Erreur	105,579	69	1,530			
Total	1304,840	73				
Total corrigé	226,260	72				

a. R-deux = ,533 (R-deux ajusté = ,513)

Tests post-hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: contact sociaux .87

	(I) condition	(J) condition	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95 %	
						Borne inférieure	Borne supérieure
Différence significative de Tukey	ALE	Reclassé	-1,3333*	,44763	,020	-2,5118	-,1548
		handicapé	-,7067	,38648	,269	-1,7242	,3109
		trav peu qualifié	-3,2767*	,38648	,000	-4,2942	-2,2591
	Reclassé	ALE	1,3333*	,44763	,020	,1548	2,5118
		handicapé	,6267	,45168	,511	-,5625	1,8158
		trav peu qualifié	-1,9433*	,45168	,000	-3,1325	-,7542
	handicapé	ALE	,7067	,38648	,269	-,3109	1,7242
		Reclassé	-,6267	,45168	,511	-1,8158	,5625
		trav peu qualifié	-2,5700*	,39117	,000	-3,5999	-1,5401
	trav peu qualifié	ALE	3,2767*	,38648	,000	2,2591	4,2942
		Reclassé	1,9433*	,45168	,000	,7542	3,1325
		handicapé	2,5700*	,39117	,000	1,5401	3,5999
LSD	ALE	Reclassé	-1,3333*	,44763	,004	-2,2263	-,4403
		handicapé	-,7067	,38648	,072	-1,4777	,0643
		trav peu qualifié	-3,2767*	,38648	,000	-4,0477	-2,5057
	Reclassé	ALE	1,3333*	,44763	,004	,4403	2,2263
		handicapé	,6267	,45168	,170	-,2744	1,5278
		trav peu qualifié	-1,9433*	,45168	,000	-2,8444	-1,0422
	handicapé	ALE	,7067	,38648	,072	-,0643	1,4777
		Reclassé	-,6267	,45168	,170	-1,5278	,2744
		trav peu qualifié	-2,5700*	,39117	,000	-3,3504	-1,7896
	trav peu qualifié	ALE	3,2767*	,38648	,000	2,5057	4,0477
		Reclassé	1,9433*	,45168	,000	1,0422	2,8444
		handicapé	2,5700*	,39117	,000	1,7896	3,3504
Bonferroni	ALE	Reclassé	-1,3333*	,44763	,024	-2,5493	-,1174
		handicapé	-,7067	,38648	,431	-1,7565	,3432
		trav peu qualifié	-3,2767*	,38648	,000	-4,3265	-2,2268
	Reclassé	ALE	1,3333*	,44763	,024	,1174	2,5493
		handicapé	,6267	,45168	1,000	-,6003	1,8536
		trav peu qualifié	-1,9433*	,45168	,000	-3,1703	-,7164
	handicapé	ALE	,7067	,38648	,431	-,3432	1,7565
		Reclassé	-,6267	,45168	1,000	-1,8536	,6003
		trav peu qualifié	-2,5700*	,39117	,000	-3,6326	-1,5074
	trav peu qualifié	ALE	3,2767*	,38648	,000	2,2268	4,3265
		Reclassé	1,9433*	,45168	,000	,7164	3,1703
		handicapé	2,5700*	,39117	,000	1,5074	3,6326

Calcul basé sur les moyennes observées.

Le terme d'erreur est le carré moyen (Erreur) = 1,530.

*. La différence moyenne est significative au niveau

9.3 Annexe 3 ANALYSE DE VARIANCE UNIVARIEE (VD : STRUCTURATION DU TEMPS)

Statistiques descriptives

Variable dépendante: structuration du temps. .88

condition	Moyenne	Ecart type	N
ALE	2,9127	1,25789	21
Reclassé	5,3889	,85674	12
handicapé	6,2333	,80822	20
trav peu qualifié	6,0667	,93565	20
Total	5,0936	1,72647	73

Tests des effets intersujets

Variable dépendante: structuration du temps. .88

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification	Eta-carré partiel
Modèle corrigé	145,846 ^a	3	48,615	48,782	,000	,680
Constante	1837,718	1	1837,718	1844,025	,000	,964
cond	145,846	3	48,615	48,782	,000	,680
Erreur	68,764	69	,997			
Total	2108,583	73				
Total corrigé	214,610	72				

a. R-deux = ,680 (R-deux ajusté = ,666)

Tests post-hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: structuration du temps. .88

LSD

(I) condition	(J) condition	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
ALE	Reclassé	-2,4762 [*]	,36125	,000	-3,1969	-1,7555
	handicapé	-3,3206 [*]	,31191	,000	-3,9429	-2,6984
	trav peu qualifié	-3,1540 [*]	,31191	,000	-3,7762	-2,5317
Reclassé	ALE	2,4762 [*]	,36125	,000	1,7555	3,1969
	handicapé	-,8444 [*]	,36452	,024	-1,5716	-,1172
	trav peu qualifié	-,6778	,36452	,067	-1,4050	,0494
handicapé	ALE	3,3206 [*]	,31191	,000	2,6984	3,9429
	Reclassé	,8444 [*]	,36452	,024	,1172	1,5716
	trav peu qualifié	,1667	,31569	,599	-,4631	,7964
trav peu qualifié	ALE	3,1540 [*]	,31191	,000	2,5317	3,7762
	Reclassé	,6778	,36452	,067	-,0494	1,4050
	handicapé	-,1667	,31569	,599	-,7964	,4631

Calcul basé sur les moyennes observées.

Le terme d'erreur est le carré moyen (Erreur) = ,997.

*. La différence moyenne est significative au niveau

9.4 Annexe 4 ANALYSE DE VARIANCE UNIVARIEE (VD : ACTIVITES REGULIERES ET CONCRETISATION)

Statistiques descriptives

Variable dépendante: activité .91

condition	Moyenne	Ecart type	N
ALE	2,4881	,87134	21
Reclassé	4,6042	1,26338	12
handicapé	6,1750	,88146	20
trav peu qualifié	5,9750	,72047	20
Total	4,8014	1,80852	73

Tests des effets intersujets

Variable dépendante: activité .91

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification	Eta-carré partiel
Modèle corrigé	178,128 ^a	3	59,376	71,417	,000	,756
Constante	1603,208	1	1603,208	1928,316	,000	,965
cond	178,128	3	59,376	71,417	,000	,756
Erreur	57,367	69	,831			
Total	1918,375	73				
Total corrigé	235,495	72				

a. R-deux = ,756 (R-deux ajusté = ,746)

Tests post-hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: activité .91

LSD

(I) condition	(J) condition	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
ALE	Reclassé	-2,1161 [*]	,32996	,000	-2,7743	-1,4578
	handicapé	-3,6869 [*]	,28489	,000	-4,2552	-3,1186
	trav peu qualifié	-3,4869 [*]	,28489	,000	-4,0552	-2,9186
Reclassé	ALE	2,1161 [*]	,32996	,000	1,4578	2,7743
	handicapé	-1,5708 [*]	,33295	,000	-2,2350	-,9066
	trav peu qualifié	-1,3708 [*]	,33295	,000	-2,0350	-,7066
handicapé	ALE	3,6869 [*]	,28489	,000	3,1186	4,2552
	Reclassé	1,5708 [*]	,33295	,000	,9066	2,2350
	trav peu qualifié	,2000	,28834	,490	-,3752	,7752
trav peu qualifié	ALE	3,4869 [*]	,28489	,000	2,9186	4,0552
	Reclassé	1,3708 [*]	,33295	,000	,7066	2,0350
	handicapé	-,2000	,28834	,490	-,7752	,3752

Calcul basé sur les moyennes observées.

Le terme d'erreur est le carré moyen (Erreur) = ,831.

*. La différence moyenne est significative au niveau

9.5 Annexe 5 : ANALYSE DE VARIANCE UNIVARIEE (VD BUTS COLLECTIFS)

Statistiques descriptives

Variable dépendante: but .72

condition	Moyenne	Ecart type	N
ALE	2,7714	,83255	21
Reclassé	4,1667	,90185	12
handicapé	3,9100	1,22685	20
trav peu qualifié	5,0300	1,15216	20
Total	3,9315	1,34215	73

Tests des effets intersujets

Variable dépendante: but .72

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification	Eta-carré partiel
Modèle corrigé	53,068 ^a	3	17,689	15,928	,000	,409
Constante	1091,627	1	1091,627	982,941	,000	,934
cond	53,068	3	17,689	15,928	,000	,409
Erreur	76,630	69	1,111			
Total	1258,040	73				
Total corrigé	129,698	72				

a. R-deux = ,409 (R-deux ajusté = ,383)

Tests post-hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: but .72

LSD

(I) condition	(J) condition	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
ALE	Reclassé	-1,3952 [*]	,38136	,000	-2,1560	-,6345
	handicapé	-1,1386 [*]	,32926	,001	-1,7954	-,4817
	trav peu qualifié	-2,2586 [*]	,32926	,000	-2,9154	-1,6017
Reclassé	ALE	1,3952 [*]	,38136	,000	,6345	2,1560
	handicapé	,2567	,38481	,507	-,5110	1,0243
	trav peu qualifié	-,8633 [*]	,38481	,028	-1,6310	-,0957
handicapé	ALE	1,1386 [*]	,32926	,001	,4817	1,7954
	Reclassé	-,2567	,38481	,507	-1,0243	,5110
	trav peu qualifié	-1,1200 [*]	,33325	,001	-1,7848	-,4552
trav peu qualifié	ALE	2,2586 [*]	,32926	,000	1,6017	2,9154
	Reclassé	,8633 [*]	,38481	,028	,0957	1,6310
	handicapé	1,1200 [*]	,33325	,001	,4552	1,7848

Calcul basé sur les moyennes observées.

Le terme d'erreur est le carré moyen (Erreur) = 1,111.

*. La différence moyenne est significative au niveau

9.6 Annexe 6 : ANALYSE DE VARIANCE UNIVARIEE (VD STATUT SOCIAL)

Statistiques descriptives

Variable dépendante: statut .91

condition	Moyenne	Ecart type	N
ALE	3,3651	,92739	21
Reclassé	3,8472	1,57867	12
handicapé	4,8333	1,64370	20
trav peu qualifié	5,4500	1,13310	20
Total	4,4178	1,54688	73

Tests des effets intersujets

Variable dépendante: statut .91

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification	Eta-carré partiel
Modèle corrigé	51,941 ^a	3	17,314	9,927	,000	,301
Constante	1325,369	1	1325,369	759,914	,000	,917
cond	51,941	3	17,314	9,927	,000	,301
Erreur	120,343	69	1,744			
Total	1597,028	73				
Total corrigé	172,285	72				

a. R-deux = ,301 (R-deux ajusté = ,271)

Test post-hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: statut .91

LSD

(I) condition	(J) condition	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
ALE	Reclassé	-,4821	,47791	,317	-1,4355	,4713
	handicapé	-1,4683*	,41262	,001	-2,2914	-,6451
	trav peu qualifié	-2,0849*	,41262	,000	-2,9081	-1,2618
Reclassé	ALE	,4821	,47791	,317	-,4713	1,4355
	handicapé	-,9861*	,48223	,045	-1,9481	-,0241
	trav peu qualifié	-1,6028*	,48223	,001	-2,5648	-,6408
handicapé	ALE	1,4683*	,41262	,001	,6451	2,2914
	Reclassé	,9861*	,48223	,045	,0241	1,9481
	trav peu qualifié	-,6167	,41762	,144	-1,4498	,2165
trav peu qualifié	ALE	2,0849*	,41262	,000	1,2618	2,9081
	Reclassé	1,6028*	,48223	,001	,6408	2,5648
	handicapé	,6167	,41762	,144	-,2165	1,4498

Calcul basé sur les moyennes observées.

Le terme d'erreur est le carré moyen (Erreur) = 1,744.

*. La différence moyenne est significative au niveau

9.7 Annexe 7 ANALYSE DE VARIANCE UNIVARIEE (VD ESTIME DE SOI)

Statistiques descriptives

Variable dépendante: estime

condition	Moyenne	Ecart type	N
ALE	3,4095	,99895	21
Reclassé	5,1000	1,46846	12
handicapé	5,2500	1,32168	20
trav peu qualifié	5,7000	,75254	20
Total	4,8192	1,44113	73

Tests des effets intersujets

Variable dépendante: estime

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification	Eta-carré partiel
Modèle corrigé	61,905 ^a	3	20,635	16,248	,000	,414
Constante	1639,615	1	1639,615	1291,064	,000	,949
cond	61,905	3	20,635	16,248	,000	,414
Erreur	87,628	69	1,270			
Total	1844,920	73				
Total corrigé	149,533	72				

a. R-deux = ,414 (R-deux ajusté = ,389)

Test post-hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: estime

LSD

(I) condition	(J) condition	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
ALE	Reclassé	-1,6905*	,40781	,000	-2,5040	-,8769
	handicapé	-1,8405*	,35210	,000	-2,5429	-1,1381
	trav peu qualifié	-2,2905*	,35210	,000	-2,9929	-1,5881
Reclassé	ALE	1,6905*	,40781	,000	,8769	2,5040
	handicapé	-,1500	,41150	,717	-,9709	,6709
	trav peu qualifié	-,6000	,41150	,149	-1,4209	,2209
handicapé	ALE	1,8405*	,35210	,000	1,1381	2,5429
	Reclassé	,1500	,41150	,717	-,6709	,9709
	trav peu qualifié	-,4500	,35637	,211	-1,1609	,2609
trav peu qualifié	ALE	2,2905*	,35210	,000	1,5881	2,9929
	Reclassé	,6000	,41150	,149	-,2209	1,4209
	handicapé	,4500	,35637	,211	-,2609	1,1609

Calcul basé sur les moyennes observées.

Le terme d'erreur est le carré moyen (Erreur) = 1,270.

*. La différence moyenne est significative au niveau

9.8 Annexe 8 ANALYSE DE VARIANCE UNIVARIEE (VD SATISFACTION A LA VIE)

Statistiques descriptives

Variable dépendante: satisfac

condition	Moyenne	Ecart type	N
ALE	1,8190	,85066	21
Reclassé	3,3500	1,64731	12
handicapé	4,4500	1,48235	20
trav peu qualifié	4,9100	1,16162	20
Total	3,6384	1,77847	73

Tests des effets intersujets

Variable dépendante: satisfac

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification	Eta-carré partiel
Modèle corrigé	116,022 ^a	3	38,674	23,888	,000	,509
Constante	914,012	1	914,012	564,556	,000	,891
cond	116,022	3	38,674	23,888	,000	,509
Erreur	111,710	69	1,619			
Total	1194,080	73				
Total corrigé	227,733	72				

a. R-deux = ,509 (R-deux ajusté = ,488)

Test post-hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: satisfac

LSD

(I) condition	(J) condition	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
ALE	Reclassé	-1,5310*	,46045	,001	-2,4495	-,6124
	handicapé	-2,6310*	,39755	,000	-3,4240	-1,8379
	trav peu qualifié	-3,0910*	,39755	,000	-3,8840	-2,2979
Reclassé	ALE	1,5310*	,46045	,001	,6124	2,4495
	handicapé	-1,1000*	,46461	,021	-2,0269	-,1731
	trav peu qualifié	-1,5600*	,46461	,001	-2,4869	-,6331
handicapé	ALE	2,6310*	,39755	,000	1,8379	3,4240
	Reclassé	1,1000*	,46461	,021	,1731	2,0269
	trav peu qualifié	-,4600	,40237	,257	-1,2627	,3427
trav peu qualifié	ALE	3,0910*	,39755	,000	2,2979	3,8840
	Reclassé	1,5600*	,46461	,001	,6331	2,4869
	handicapé	,4600	,40237	,257	-,3427	1,2627

Calcul basé sur les moyennes observées.

Le terme d'erreur est le carré moyen (Erreur) = 1,619.

*. La différence moyenne est significative au niveau

9.9 Annexe 9 : ANALYSE DE VARIANCE UNIVARIEE (VD HONTE ET CULPABILITE)

Statistiques descriptives

Variable dépendante: honte .93

condition	Moyenne	Ecart type	N
ALE	4,8619	1,17876	21
Reclassé	2,6833	1,19760	12
handicapé	2,1200	1,11242	20
trav peu qualifié	2,1000	,82078	20
Total	2,9959	1,60541	73

test

Tests des effets intersujets

Variable dépendante: honte .93

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification	Eta-carré partiel
Modèle corrigé	105,691 ^a	3	35,230	30,432	,000	,570
Constante	599,348	1	599,348	517,726	,000	,882
cond	105,691	3	35,230	30,432	,000	,570
Erreur	79,878	69	1,158			
Total	840,770	73				
Total corrigé	185,569	72				

a. R-deux = ,570 (R-deux ajusté = ,551)

Test post-hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: honte .93

LSD

(I) condition	(J) condition	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
ALE	Reclassé	2,1786 [*]	,38936	,000	1,4018	2,9553
	handicapé	2,7419 [*]	,33617	,000	2,0713	3,4125
	trav peu qualifié	2,7619 [*]	,33617	,000	2,0913	3,4325
Reclassé	ALE	-2,1786 [*]	,38936	,000	-2,9553	-1,4018
	handicapé	,5633	,39288	,156	-,2204	1,3471
	trav peu qualifié	,5833	,39288	,142	-,2004	1,3671
handicapé	ALE	-2,7419 [*]	,33617	,000	-3,4125	-2,0713
	Reclassé	-,5633	,39288	,156	-1,3471	,2204
	trav peu qualifié	,0200	,34024	,953	-,6588	,6988
trav peu qualifié	ALE	-2,7619 [*]	,33617	,000	-3,4325	-2,0913
	Reclassé	-,5833	,39288	,142	-1,3671	,2004
	handicapé	-,0200	,34024	,953	-,6988	,6588

Calcul basé sur les moyennes observées.

Le terme d'erreur est le carré moyen (Erreur) = 1,158.

*. La différence moyenne est significative au niveau

9.10 Annexe 10 : ANALYSE DE VARIANCE UNIVARIEE (VD PERCEPTION DE DISCRIMINATION PERSONNELLE)

Statistiques descriptives

Variable dépendante: disc pers .93

condition	Moyenne	Ecart type	N
ALE	5,3016	1,64285	21
Reclassé	2,5833	2,01070	12
handicapé	3,3000	2,00555	20
trav peu qualifié	3,1167	1,67638	20
Total	3,7078	2,06525	73

Tests des effets intersujets

Variable dépendante: disc pers .93

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification	Eta-carré partiel
Modèle corrigé	78,831 ^a	3	26,277	7,943	,000	,257
Constante	885,617	1	885,617	267,701	,000	,795
cond	78,831	3	26,277	7,943	,000	,257
Erreur	228,268	69	3,308			
Total	1310,667	73				
Total corrigé	307,099	72				

a. R-deux = ,257 (R-deux ajusté = ,224)

Test post-hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: disc pers .93

LSD

(I) condition	(J) condition	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
ALE	Reclassé	2,7183*	,65819	,000	1,4052	4,0313
	handicapé	2,0016*	,56828	,001	,8679	3,1353
	trav peu qualifié	2,1849*	,56828	,000	1,0512	3,3186
Reclassé	ALE	-2,7183*	,65819	,000	-4,0313	-1,4052
	handicapé	-,7167	,66415	,284	-2,0416	,6083
	trav peu qualifié	-,5333	,66415	,425	-1,8583	,7916
handicapé	ALE	-2,0016*	,56828	,001	-3,1353	-,8679
	Reclassé	,7167	,66415	,284	-,6083	2,0416
	trav peu qualifié	,1833	,57517	,751	-,9641	1,3308
trav peu qualifié	ALE	-2,1849*	,56828	,000	-3,3186	-1,0512
	Reclassé	,5333	,66415	,425	-,7916	1,8583
	handicapé	-,1833	,57517	,751	-1,3308	,9641

Calcul basé sur les moyennes observées.

Le terme d'erreur est le carré moyen (Erreur) = 3,308.

*. La différence moyenne est significative au niveau

9.11 Annexe 11 : ANALYSE DE VARIANCE UNIVARIEE (VD IDENTIFICATION-REJET AU GROUPE)

Statistiques descriptives

Variable dépendante: identif bis -6 .88

condition	Moyenne	Ecart type	N
ALE	2,5714	,79821	21
Reclassé	4,9000	1,54567	12
handicapé	5,7200	1,59658	20
trav peu qualifié	4,5100	,80909	20
Total	4,3479	1,69968	73

Tests des effets intersujets

Variable dépendante: identif bis -6 .88

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification	Eta-carré partiel
Modèle corrigé	108,109 ^a	3	36,036	24,892	,000	,520
Constante	1356,732	1	1356,732	937,149	,000	,931
cond	108,109	3	36,036	24,892	,000	,520
Erreur	99,893	69	1,448			
Total	1588,040	73				
Total corrigé	208,002	72				

a. R-deux = ,520 (R-deux ajusté = ,499)

Test post-hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: identif bis -6 .88

LSD

(I) condition	(J) condition	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
ALE	Reclassé	-2,3286 [*]	,43541	,000	-3,1972	-1,4600
	handicapé	-3,1486 [*]	,37593	,000	-3,8985	-2,3986
	trav peu qualifié	-1,9386 [*]	,37593	,000	-2,6885	-1,1886
Reclassé	ALE	2,3286 [*]	,43541	,000	1,4600	3,1972
	handicapé	-,8200	,43935	,066	-1,6965	,0565
	trav peu qualifié	,3900	,43935	,378	-,4865	1,2665
handicapé	ALE	3,1486 [*]	,37593	,000	2,3986	3,8985
	Reclassé	,8200	,43935	,066	-,0565	1,6965
	trav peu qualifié	1,2100 [*]	,38049	,002	,4509	1,9691
trav peu qualifié	ALE	1,9386 [*]	,37593	,000	1,1886	2,6885
	Reclassé	-,3900	,43935	,378	-1,2665	,4865
	handicapé	-1,2100 [*]	,38049	,002	-1,9691	-,4509

Calcul basé sur les moyennes observées.

Le terme d'erreur est le carré moyen (Erreur) = 1,448.

*. La différence moyenne est significative au niveau

9.12 Annexe 12 : ANALYSE DE VARIANCE UNIVARIEE (VD POSITIONNEMENT PERSONNEL)

Statistiques descriptives

Variable dépendante: 1. position perso

condition	Moyenne	Ecart type	N
ALE	1,7190	1,56065	21
Reclassé	8,4583	1,39965	12
handicapé	7,1350	2,62644	20
trav peu qualifié	7,6250	2,07387	20
Total	5,9288	3,37192	73

Tests des effets intersujets

Variable dépendante: 1. position perso

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification	Eta-carré partiel
Modèle corrigé	535,585 ^a	3	178,528	43,521	,000	,654
Constante	2692,646	1	2692,646	656,407	,000	,905
cond	535,585	3	178,528	43,521	,000	,654
Erreur	283,045	69	4,102			
Total	3384,600	73				
Total corrigé	818,630	72				

a. R-deux = ,654 (R-deux ajusté = ,639)

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: 1. position perso

LSD

(I) condition	(J) condition	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
ALE	Reclassé	-6,7393 [*]	,73293	,000	-8,2014	-5,2771
	handicapé	-5,4160 [*]	,63281	,000	-6,6784	-4,1535
	trav peu qualifié	-5,9060 [*]	,63281	,000	-7,1684	-4,6435
Reclassé	ALE	6,7393 [*]	,73293	,000	5,2771	8,2014
	handicapé	1,3233	,73956	,078	-,1520	2,7987
	trav peu qualifié	,8333	,73956	,264	-,6420	2,3087
handicapé	ALE	5,4160 [*]	,63281	,000	4,1535	6,6784
	Reclassé	-1,3233	,73956	,078	-2,7987	,1520
	trav peu qualifié	-,4900	,64048	,447	-1,7677	,7877
trav peu qualifié	ALE	5,9060 [*]	,63281	,000	4,6435	7,1684
	Reclassé	-,8333	,73956	,264	-2,3087	,6420
	handicapé	,4900	,64048	,447	-,7877	1,7677

Calcul basé sur les moyennes observées.

Le terme d'erreur est le carré moyen (Erreur) = 4,102.

*. La différence moyenne est significative au niveau

9.13 Annexe 13 ANALYSE UNIVARIEE DE LA VARIANCE (VD IMPERMEABILITE)

Deux items corr .53

Statistiques descriptives

Variable dépendante : imperméabilité

condition	Moyenne	Erreur type	N
ALE	5,2381	1,39301	21
Reclassé	4,9167	1,72986	12
handicapé	4,8750	2,03182	20
trav peu qualifié	3,5750	2,29000	20
Total	4,6301	1,97911	73

Tests des effets intersujets

Variable dépendante: imperméabilité

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification	Eta-carré partiel
Modèle corrigé	32,213 ^a	3	10,738	2,966	,038	,114
Constante	1498,738	1	1498,738	413,981	,000	,857
cond	32,213	3	10,738	2,966	,038	,114
Erreur	249,801	69	3,620			
Total	1847,000	73				
Total corrigé	282,014	72				

a. R-deux = ,114 (R-deux ajusté = ,076)

Tests Post hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante : imperméabilité

LSD

(I) condition	(J) condition	Différence moyenne (I-J)	Erreur std.	Signification
ALE	Reclassé	,3214	,68854	,642
	handicapé	,3631	,59448	,543
	trav peu qualifié	1,6631*	,59448	,007
Reclassé	ALE	-,3214	,68854	,642
	handicapé	,0417	,69477	,952
	trav peu qualifié	1,3417	,69477	,058
handicapé	ALE	-,3631	,59448	,543
	Reclassé	-,0417	,69477	,952
	trav peu qualifié	1,3000*	,60169	,034
trav peu qualifié	ALE	-1,6631*	,59448	,007
	Reclassé	-1,3417	,69477	,058
	handicapé	-1,3000*	,60169	,034

Calcul basé sur les moyennes observées.

Le terme d'erreur est le carré moyen (Erreur) = 3,620.

*. La différence moyenne est significative au niveau

9.14 Annexe 14 : ANALYSE UNIVARIEE DE LA VARIANCE (VD APPARTENANCE MULTIPLE)

Appartenance multiple deux items .80

Statistiques descriptives

Variable dépendante: appartenance multiple
ccorr.80

condition	Moyenne	Erreur type	N
ALE	2,7381	1,09109	21
Reclassé	5,0000	1,08711	12
handicapé	3,9000	2,52149	20
trav peu qualifié	5,7250	1,08185	20
Total	4,2466	1,97400	73

Tests des effets intersujets

Variable dépendante: appartenance multiple ccorr.80

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification	Eta-carré partiel
Modèle corrigé	100,715 ^a	3	33,572	12,880	,000	,359
Constante	1305,365	1	1305,365	500,815	,000	,879
cond	100,715	3	33,572	12,880	,000	,359
Erreur	179,847	69	2,606			
Total	1597,000	73				
Total corrigé	280,562	72				

a. R-deux = ,359 (R-deux ajusté = ,331)

Tests Post Hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: appartenance multiple ccorr.80

LSD

(I) condition	(J) condition	Différence moyenne (I-J)	Erreur std.	Signification	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
ALE	Reclassé	-2,2619*	,58423	,000	-3,4274	-1,0964
	handicapé	-1,1619*	,50442	,024	-2,1682	-,1556
	trav peu qualifié	-2,9869*	,50442	,000	-3,9932	-1,9806
Reclassé	ALE	2,2619*	,58423	,000	1,0964	3,4274
	handicapé	1,1000	,58952	,066	-,0761	2,2761
	trav peu qualifié	-,7250	,58952	,223	-1,9011	,4511
handicapé	ALE	1,1619*	,50442	,024	,1556	2,1682
	Reclassé	-1,1000	,58952	,066	-2,2761	,0761
	trav peu qualifié	-1,8250*	,51054	,001	-2,8435	-,8065
trav peu qualifié	ALE	2,9869*	,50442	,000	1,9806	3,9932
	Reclassé	,7250	,58952	,223	-,4511	1,9011
	handicapé	1,8250*	,51054	,001	,8065	2,8435

Calcul basé sur les moyennes observées.

Le terme d'erreur est le carré moyen (Erreur) = 2,606.

*. La différence moyenne est significative au niveau

9.15 Annexe 15 : ANALYSE UNIVARIEE DE LA VARIANCE (VD IMPORTANCE DE LA VALEUR TRAVAIL)

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,740	7

Statistiques descriptives

Variable dépendante: Importance professionnelle
alpha tous .74

condition	Moyenne	Erreur type	N
ALE	3,7007	,99171	21
Reclassé	5,9048	,70601	12
handicapé	5,5786	,76226	20
trav peu qualifié	4,5857	,79458	20
Total	4,8200	1,18571	73

Tests des effets intersujets

Variable dépendante: Importance professionnelle alpha tous .74

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification	Eta-carré partiel
Modèle corrigé	53,037 ^a	3	17,679	25,314	,000	,524
Constante	1692,306	1	1692,306	2423,185	,000	,972
cond	53,037	3	17,679	25,314	,000	,524
Erreur	48,188	69	,698			
Total	1797,163	73				
Total corrigé	101,226	72				

a. R-deux = ,524 (R-deux ajusté = ,503)

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: Importance professionnelle alpha tous .74

LSD

(I) condition	(J) condition	Différence moyenne (I-J)	Erreur std.	Signification	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
ALE	Reclassé	-2,2041*	,30241	,000	-2,8074	-1,6008
	handicapé	-1,8779*	,26110	,000	-2,3988	-1,3570
	trav peu qualifié	-,8850*	,26110	,001	-1,4059	-,3641
Reclassé	ALE	2,2041*	,30241	,000	1,6008	2,8074
	handicapé	,3262	,30515	,289	-,2826	,9350
	trav peu qualifié	1,3190*	,30515	,000	,7103	1,9278
handicapé	ALE	1,8779*	,26110	,000	1,3570	2,3988
	Reclassé	-,3262	,30515	,289	-,9350	,2826
	trav peu qualifié	,9929*	,26427	,000	,4657	1,5201
trav peu qualifié	ALE	,8850*	,26110	,001	,3641	1,4059
	Reclassé	-1,3190*	,30515	,000	-1,9278	-,7103
	handicapé	-,9929*	,26427	,000	-1,5201	-,4657

Calcul basé sur les moyennes observées.

Le terme d'erreur est le carré moyen (Erreur) = ,698.

*. La différence moyenne est significative au niveau

9.16 Annexe 16 : ANALYSE CORRELATIONNELLE

Corrélations

		estime	honte .93	satisfac c	Importance professionnelle alpha tous .74	tension financière .83	contact sociaux .87	structuration du temps. .88	activité .91
estime	Corrélation de Pearson	1	-,662**	,617**	,493**	-,390**	,474**	,666**	,520**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
honte .93	Corrélation de Pearson	-,662**	1	-,752**	-,577**	,528**	-,498**	-,771**	-,678**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
satisfac	Corrélation de Pearson	,617**	-,752**	1	,364**	-,581**	,513**	,698**	,674**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,002	,000	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
Importance professionnelle alpha tous .74	Corrélation de Pearson	,493**	-,577**	,364**	1	-,328**	,111	,582**	,419**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,002		,005	,350	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
tension financière .83	Corrélation de Pearson	-,390**	,528**	-,581**	-,328**	1	-,368**	-,557**	-,633**
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,000	,005		,001	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
contact sociaux .87	Corrélation de Pearson	,474**	-,498**	,513**	,111	-,368**	1	,503**	,459**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,350	,001		,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
structuration du temps. .88	Corrélation de Pearson	,666**	-,771**	,698**	,582**	-,557**	,503**	1	,788**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
activité .91	Corrélation de Pearson	,520**	-,678**	,674**	,419**	-,633**	,459**	,788**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
but .72	Corrélation de Pearson	,476**	-,556**	,528**	,250*	-,366**	,675**	,507**	,618**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,033	,001	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73

statut .91	Corrélation de Pearson	,579**	-,573**	,679**	,213	-,458**	,526**	,558**	,568**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,070	,000	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
identif bis -6 .88	Corrélation de Pearson	,388**	-,719**	,647**	,566**	-,526**	,226	,612**	,635**
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,000	,000	,000	,055	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
disc pers .93	Corrélation de Pearson	-,595**	,722**	-,522**	-,534**	,307**	-,309**	-,581**	-,409**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,008	,008	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
appartenance multiple ccorr.80	Corrélation de Pearson	,541**	-,514**	,504**	,281*	-,290*	,710**	,448**	,460**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,016	,013	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
1. position perso	Corrélation de Pearson	,714**	-,742**	,717**	,610**	-,605**	,529**	,746**	,663**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
2. position chom	Corrélation de Pearson	,036	-,276*	,058	,338**	,062	,012	,214	,054
	Sig. (bilatérale)	,759	,018	,624	,003	,603	,922	,069	,647
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
3. position travailleur	Corrélation de Pearson	-,119	,217	-,082	-,119	,009	-,145	-,294*	-,200
	Sig. (bilatérale)	,316	,065	,488	,314	,937	,222	,012	,089
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
4. position ETA	Corrélation de Pearson	-,222	,193	-,196	-,019	,071	-,268*	-,291*	-,318**
	Sig. (bilatérale)	,060	,102	,097	,873	,550	,022	,013	,006
	N	73	73	73	73	73	73	73	73

Corrélations

		but .72	statut .91	identif bis -6 .88	disc pers .93	appartenance multiple ccorr.80	1. position perso	2. position chom
estime	Corrélation de Pearson	,476**	,579**	,388**	-,595**	,541**	,714**	,036
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,759
	N	73	73	73	73	73	73	73

honte .93	Corrélation de Pearson	-,556**	-,573**	-,719**	,722**	-,514**	-,742**	-,276*
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,018
	N	73	73	73	73	73	73	73
satisfac	Corrélation de Pearson	,528**	,679**	,647**	-,522**	,504**	,717**	,058
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,624
	N	73	73	73	73	73	73	73
Importance professionnelle alpha tous .74	Corrélation de Pearson	,250*	,213	,566**	-,534**	,281*	,610**	,338**
	Sig. (bilatérale)	,033	,070	,000	,000	,016	,000	,003
	N	73	73	73	73	73	73	73
tension financière .83	Corrélation de Pearson	-,366**	-,458**	-,526**	,307**	-,290*	-,605**	,062
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,000	,008	,013	,000	,603
	N	73	73	73	73	73	73	73
contact sociaux .87	Corrélation de Pearson	,675**	,526**	,226	-,309**	,710**	,529**	,012
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,055	,008	,000	,000	,922
	N	73	73	73	73	73	73	73
structuration du temps. .88	Corrélation de Pearson	,507**	,558**	,612**	-,581**	,448**	,746**	,214
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,069
	N	73	73	73	73	73	73	73
activité .91	Corrélation de Pearson	,618**	,568**	,635**	-,409**	,460**	,663**	,054
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,647
	N	73	73	73	73	73	73	73
but .72	Corrélation de Pearson	1	,519**	,416**	-,341**	,614**	,614**	,088
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,003	,000	,000	,461
	N	73	73	73	73	73	73	73
statut .91	Corrélation de Pearson	,519**	1	,533**	-,374**	,453**	,543**	-,063
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,001	,000	,000	,598
	N	73	73	73	73	73	73	73
identif bis -6 .88	Corrélation de Pearson	,416**	,533**	1	-,472**	,338**	,641**	,124
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,003	,000	,296
	N	73	73	73	73	73	73	73

disc pers .93	Corrélation de Pearson	-,341**	-,374**	-,472**	1	-,480**	-,608**	-,192
	Sig. (bilatérale)	,003	,001	,000		,000	,000	,103
	N	73	73	73	73	73	73	73
appartenance multiple ccorr.80	Corrélation de Pearson	,614**	,453**	,338**	-,480**	1	,545**	,179
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,003	,000		,000	,130
	N	73	73	73	73	73	73	73
1. position perso	Corrélation de Pearson	,614**	,543**	,641**	-,608**	,545**	1	,077
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000		,519
	N	73	73	73	73	73	73	73
2. position chom	Corrélation de Pearson	,088	-,063	,124	-,192	,179	,077	1
	Sig. (bilatérale)	,461	,598	,296	,103	,130	,519	
	N	73	73	73	73	73	73	73
3. position travailleur	Corrélation de Pearson	-,152	-,136	-,163	,241*	-,211	-,008	-,368**
	Sig. (bilatérale)	,198	,253	,169	,040	,074	,947	,001
	N	73	73	73	73	73	73	73
4. position ETA	Corrélation de Pearson	-,276*	-,077	-,005	,141	-,299*	-,201	-,075
	Sig. (bilatérale)	,018	,518	,969	,234	,010	,088	,531
	N	73	73	73	73	73	73	73

Corrélations

		3. position travailleur	4. position ETA
estime	Corrélation de Pearson	-,119	-,222
	Sig. (bilatérale)	,316	,060
	N	73	73
honte .93	Corrélation de Pearson	,217	,193
	Sig. (bilatérale)	,065	,102
	N	73	73
satisfac	Corrélation de Pearson	-,082	-,196
	Sig. (bilatérale)	,488	,097
	N	73	73
Importance professionnelle alpha tous .74	Corrélation de Pearson	-,119	-,019
	Sig. (bilatérale)	,314	,873
	N	73	73
tension financière .83	Corrélation de Pearson	,009	,071
	Sig. (bilatérale)	,937	,550

	N	73	73
contact sociaux .87	Corrélation de Pearson	-,145	-,268*
	Sig. (bilatérale)	,222	,022
	N	73	73
structuration du temps. .88	Corrélation de Pearson	-,294*	-,291*
	Sig. (bilatérale)	,012	,013
	N	73	73
activité .91	Corrélation de Pearson	-,200	-,318**
	Sig. (bilatérale)	,089	,006
	N	73	73
but .72	Corrélation de Pearson	-,152	-,276*
	Sig. (bilatérale)	,198	,018
	N	73	73
statut .91	Corrélation de Pearson	-,136	-,077
	Sig. (bilatérale)	,253	,518
	N	73	73
identif bis -6 .88	Corrélation de Pearson	-,163	-,005
	Sig. (bilatérale)	,169	,969
	N	73	73
disc pers .93	Corrélation de Pearson	,241*	,141
	Sig. (bilatérale)	,040	,234
	N	73	73
appartenance multiple ccorr.80	Corrélation de Pearson	-,211	-,299*
	Sig. (bilatérale)	,074	,010
	N	73	73
1. position perso	Corrélation de Pearson	-,008	-,201
	Sig. (bilatérale)	,947	,088
	N	73	73
2. position chom	Corrélation de Pearson	-,368**	-,075
	Sig. (bilatérale)	,001	,531
	N	73	73
3. position travailleur	Corrélation de Pearson	1	,358**
	Sig. (bilatérale)		,002
	N	73	73
4. position ETA	Corrélation de Pearson	,358**	1
	Sig. (bilatérale)	,002	
	N	73	73

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

9.17 Annexe 17 : QUESTIONNAIRE

Dans le cadre d'une recherche universitaire, nous réalisons une étude sur le bien-être des travailleurs victimes d'accidents de la vie ou du travail reclassés en Entreprise de Travail Adapté.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous accorder un peu de votre temps pour répondre à ce questionnaire. Il s'agit d'une des rares études qui explore de manière aussi profonde le ressenti et le bien-être des travailleurs en ETA. C'est pourquoi nous comptons sur votre participation.

Il faut compter entre 15 à 20 minutes pour y répondre.

Si certaines questions vous offusquent, dites vous que cela fait partie du questionnaire afin de récolter vos ressentis les plus sincères.

Sachez qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, seul votre avis compte.

Ce questionnaire sera traité de manière complètement ANONYME, en vue d'établir des statistiques par rapport à l'objet de l'étude.

MERCI DE BIEN LIRE LES CONSIGNES SUIVANTES AVANT DE PASSER AU

QUESTIONNAIRE

- Répondre à chacun des différents points sincèrement, dans l'ordre et sans revenir en arrière. S'il vous plaît, évitez de répondre au hasard.
- N'oubliez aucune question, car chacune d'entre elles est importante, pour la bonne exploitation des données recueillies.
- Pour chaque énoncé, veuillez cocher la case sous le numéro correspondant à votre niveau d'accord en vous aidant de l'échelle ci-dessous.

Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Légèrement pas d'accord	Moyennement d'accord	Légèrement d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
1	2	3	4	5	6	7

Si vous avez des questions n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse email suivante :

isabelle.pletinckx@student.uclouvain.be

Merci de votre collaboration !

Partie commune aux quatre conditions « groupe »	1	2	3	4	5	6	7
Mes revenus me permettent de faire des sorties ou de m'offrir des plaisirs.							
Mes revenus me limitent dans ma manière de vivre.							
Avec les revenus que je reçois, j'arrive à mettre de l'argent de côté, à épargner.							
Mes revenus me permettent de faire des plans pour l'avenir.							
J'ai beaucoup de difficultés financières							
	1	2	3	4	5	6	7
Je prends part à de nombreuses activités sociales.							
Je passe beaucoup de temps avec d'autres personnes.							
Il m'arrive souvent de rencontrer des personnes que je n'ai pas l'habitude de fréquenter							
J'ai un large réseau d'amis							
Le plus souvent, je reste chez moi							
	1	2	3	4	5	6	7
Le plus souvent, je n'ai rien à faire.							
Je voudrais avoir plus de choses à faire pour remplir ma journée.							
Je n'arrive pas à bien maîtriser l'horaire de ma journée							
Je perds rarement du temps dans une journée.							
Mes journées sont généralement bien organisées.							
Mon agenda est souvent bien rempli.							
	1	2	3	4	5	6	7
J'ai la possibilité de réaliser des projets concrets ou très abstraits							
Je parviens à faire aboutir la plupart des projets que je commence dans le groupe où je m'investis							
Tous les jours, je parviens à réaliser quelque chose de concret							
Souvent mes activités ne débouchent sur rien de concret							
	1	2	3	4	5	6	7
J'aide souvent les gens de mon entourage.							
Je peux développer des buts avec mon groupe et les mener à bien							
Au quotidien, j'ai la possibilité de me fixer une série d'objectifs dans le cadre d'activités collectives sportives, culturelles ou sociales à réaliser.							
Je peux développer des projets sportifs, culturels ou sociaux à mener en collaboration avec d'autres personnes.							
Je ne me fixe jamais de but visant à aider les autres dans ma vie.							
	1	2	3	4	5	6	7
Mes amis apprécient ma compagnie.							
Je suis important-e- aux yeux des autres.							
Je me sens inférieur-e- aux autres							
J'ai l'impression que les gens qui m'entourent fuient ma compagnie.							
J'ai le sentiment de ne pas compter aux yeux des autres.							
Je me sens égal-e aux autres.							

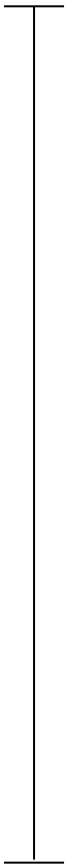
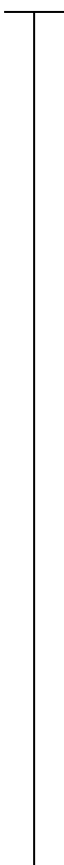
Données socio-démographiques

Je suis de sexe	☐ Masculin	☐ Féminin
Âge	 ans	
Diplôme le plus haut obtenu		
Situation professionnelle		
Nombre d'échecs scolaires		
Nombre d'échecs professionnels		

Items investissement professionnel	1	2	3	4	5	6	7
Bien réussir dans le domaine professionnel est une part importante de moi-même							
La manière dont je réussis professionnellement a peu de relation avec ce que je suis vraiment							
Réussir ma vie professionnelle est pour moi une priorité							
Il y a bien d'autres choses que le travail qui sont importantes à mes yeux							
C'est dans le travail que je donne le meilleur de moi-même							
Dans ma vie, il y a des choses qui sont au moins aussi importantes que le travail							
Items d'estime de soi	1	2	3	4	5	6	7
Je pense que j'ai un certain nombre de bonnes qualités							
J'ai une attitude positive par rapport à moi-même							
Au total, je suis satisfait(e) de moi-même							
Je voudrais avoir plus de respect pour moi-même							
Parfois, je pense que je suis bon-ne- à rien							

	1	2	3	4	5	6	7
J'ai des amis dans plusieurs groupes différents							
J'ai beaucoup de liens avec plusieurs groupes différents.							
	1	2	3	4	5	6	7
A beaucoup de niveaux ma vie est proche de mon idéal de vie							
Mes conditions de vie sont excellentes							
Je suis satisfait-e de ma vie							
Jusqu'ici, pour l'essentiel, j'ai reçu de la vie ce que j'attendais							
Même si je le pouvais, je ne changerais presque rien à ma vie							
	1	2	3	4	5	6	7
Ma situation professionnelle m'amène à me sentir défectueux							
Ma situation professionnelle fait du tort à la société							
Ma situation professionnelle enfreint règles de notre société							
La société ne me respecte pas en raison de ma situation professionnelle							
Ma situation professionnelle me rend vulnérable							
Ma situation professionnelle pourrait être une source de rejet							
La société pourrait me mettre de côté en raison de ma situation professionnelle							
Je suis honteux(se) de ma situation professionnelle							
Parfois, je me sens humilié-e- quand je pense à ma situation professionnelle							
Je me sens coupable par rapport à ma situation professionnelle							
Je me sens responsable par rapport à ma situation professionnelle							

Mettez une croix sur chacune des trois lignes afin d'indiquer quelle est la position du groupe des chômeurs, des travailleurs et des travailleurs en ETA ou la vôtre. Plus la croix est haute sur la ligne, plus les groupes ou vous-même êtes privilégié. Plus la croix est basse sur la ligne, moins le groupe ou vous-même êtes privilégié.

Où vous placez-vous ? La meilleure situation  La pire situation	Où placez-vous l'ensemble du <u>groupe des chômeurs</u> ? La meilleure situation  La pire situation	Où placez-vous l'ensemble du <u>groupe des travailleurs</u> ? La meilleure situation  La pire situation	Où placez-vous l'ensemble du <u>groupe des travailleurs en ETA</u> ? La meilleure situation  La pire situation
--	--	--	---

Déclinaisons du questionnaire en fonction des quatre conditions « groupe »

Condition chômeurs

Items groupe	1	2	3	4	5	6	7
Je ressens de la solidarité avec le groupe des chômeurs							
Il m'est désagréable d'appartenir au groupe des chômeurs							
Être un membre du groupe des personnes sans emploi me donne beaucoup de satisfaction.							
Je suis fier-e- de faire partie du groupe des personnes sans emploi.							
Je m'identifie au groupe des personnes sans emploi.							
Je pense souvent au fait que je fais partie du groupe des personnes sans emploi							

Items discrimination personnelle	1	2	3	4	5	6	7
En tant que personne sans emploi, J'ai déjà été mis-e-de côté							
En tant que personne sans emploi, j'ai personnellement été la cible de propos impolis (des insultes, des grossièretés à mon égard, ...).							
En tant que personne sans emploi, j'ai personnellement rencontré de la discrimination							
Items d'imperméabilité	1	2	3	4	5	6	7
Le vrai monde du travail est fermé pour les personnes sans emploi							
Les personnes sans emploi peuvent trouver du travail aujourd'hui							

Condition travailleurs handicapés ETA

Items groupe	1	2	3	4	5	6	7
Je ressens de la solidarité avec le groupe des travailleurs en ETA							
Il m'est désagréable d'appartenir au groupe des travailleurs en ETA							
Être un membre du groupe des travailleurs en ETA me donne beaucoup de satisfaction.							
Je suis fier-e de faire partie du groupe des travailleurs en ETA							
Je m'identifie au groupe des travailleurs en ETA							
Je pense souvent au fait que je fais partie du groupe des travailleurs en ETA							

Items Discrimination personnelle	1	2	3	4	5	6	7
En tant que travailleur en ETA, J'ai déjà été mis-e-de côté							
En tant que travailleur en ETA, j'ai personnellement été la cible de propos impolis (des insultes, des grossièretés à mon égard, ...).							
En tant que travailleur en ETA, j'ai personnellement rencontré de la discrimination							
Items d'imperméabilité	1	2	3	4	5	6	7
Le vrai monde du travail classique est fermé pour les travailleurs en ETA							
Les travailleurs en ETA peuvent trouver du travail dans une filière classique aujourd'hui							

Condition travailleurs peu qualifiés

Items liés au groupe	1	2	3	4	5	6	7
Je ressens de la solidarité avec le groupe des travailleurs							
Il m'est désagréable d'appartenir au groupe des travailleurs							
Être un membre du groupe des travailleurs me donne beaucoup de satisfaction.							
Je suis fier-e- de faire partie du groupe des travailleurs							
Je m'identifie au groupe des travailleurs							
Je pense souvent au fait que je fais partie du groupe des travailleurs							

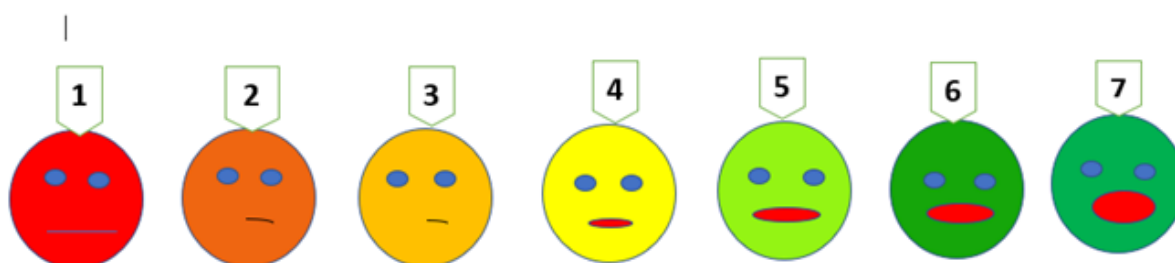
Items Discrimination personnelle	1	2	3	4	5	6	7
En tant que travailleur, J'ai déjà été mis-e-de côté							
En tant que travailleur, j'ai personnellement été la cible de propos impolis (des insultes, des grossièretés à mon égard, ...).							
En tant que travailleur, j'ai personnellement rencontré de la discrimination							
Items d'imperméabilité	1	2	3	4	5	6	7
Le monde du travail est fermé pour les personnes sans emploi							
Les personnes sans emploi peuvent trouver du travail aujourd'hui							

Condition travailleurs reclassés en ETA

Items groupes	1	2	3	4	5	6	7
Je ressens de la solidarité avec le groupe des travailleurs reclassés en ETA							
Il m'est désagréable d'appartenir au groupe des travailleurs reclassés en ETA							
Être un membre du groupe des travailleurs reclassés en ETA me donne beaucoup de satisfaction.							
Je suis fier-e de faire partie du groupe des travailleurs reclassés en ETA							
Je m'identifie au groupe des travailleurs reclassés en ETA							
Je pense souvent au fait que je fais partie du groupe des travailleurs reclassés en ETA							

Items Discrimination personnelle	1	2	3	4	5	6	7
En tant que travailleur reclassé en ETA, J'ai déjà été mis-e-de côté							
En tant que travailleur reclassé en ETA, j'ai personnellement été la cible de propos impolis (des insultes, des grossièretés à mon égard, ...).							
En tant que travailleur en ETA, j'ai personnellement rencontré de la discrimination							
Items d'imperméabilité	1	2	3	4	5	6	7
Le vrai monde du travail classique est fermé pour les travailleurs reclassés en ETA							
Les travailleurs reclassés en ETA peuvent trouver du travail dans une filière classique aujourd'hui							

9.18 Annexe 18 : ECHELLE DE LIKERT EN 7 POINTS A DESTINATION DES DEFICIENTS MENTAUX



9.19 Index des Figures

Figure 1 Plan de la présentation théorique.....	25
Figure 2 Schéma du modèle de recherche.....	56
Figure 3 Echelle de Likert en 7 points utilisée pour les personnes déficientes mentales.....	74
Figure 4 moyennes marginales de réponse aux items valeur travail.....	76
Figure 5 Moyennes marginales de réponse aux items tensions financières.....	78
Figure 6 Moyennes marginales de réponse aux items de contacts sociaux	79
Figure 7 Moyennes marginales de réponse aux items de structuration du temps	81
Figure 8 Moyennes marginales de réponses aux items activités régulières.....	82
Figure 9 Moyennes marginales estimées de réponses aux items de buts collectifs.....	83
Figure 10 Moyennes marginales estimées de réponses aux items de statut	84
Figure 11 Moyennes marginales de réponses apportées aux items de positionnement	86
Figure 12 Moyennes marginales de réponse aux items d'identification au groupe	88
Figure 13 Moyennes marginales de réponse aux items d'appartenances multiples.....	89
Figure 14 Moyennes marginales de réponse aux items d'estime de soi	91
Figure 15 Moyennes marginales de réponse aux items de satisfaction à la vie	92
Figure 16 Moyennes marginales de réponse aux items de honte	93